

Coronavírus e seus impactos nas medidas trabalhistas e nas relações de trabalho: uma análise das empresas de Carlos Barbosa RS

Aluna: Raqueli Weschenfelder
Orientadora no TCC I: Prof. Me. Simone Taffarel Ferreira
Orientadora no TCC II: Prof. Me. Simone Taffarel Ferreira
Semestre: 2020-4

Resumo

As medidas trabalhistas e as novas relações de trabalho durante a pandemia COVID-19 vêm sendo anunciadas com o propósito de preservar empregos, empresas e reduzir os danos. Esta pesquisa tem por objetivo analisar os impactos das medidas trabalhistas e as novas relações de trabalho durante a pandemia nas empresas da cidade de Carlos Barbosa-RS. A pesquisa se caracteriza como exploratória e descritiva. A coleta dos dados foi realizada por meio da aplicação de questionários estruturados e no que refere aos procedimentos, a pesquisa se caracteriza como levantamento ou survey. A análise dos dados foi realizada por instrumentos estatísticos através de planilhas, caracterizando-se como quantitativa. Como resultado, verificou-se que 83% das empresas tiveram suas atividades suspensas e destas 68% mativeram-se 15 dias sem atividades. No que tange entre as principais estratégias adotadas neste período, foram férias com 81%, mas 65% das empresas não aderiram ao home office, por conta da atividade.

Palavras-chave: COVID-19. Medidas trabalhistas. Novas relações de trabalho.

1 Introdução

O trabalho sempre foi e será uma atividade por meio da qual o ser humano produz sua própria existência, pois é através da produção deste trabalho que ele consegue manter suas necessidades básicas e porque não dizer psicológicas.

No Brasil as relações de trabalho têm se caracterizado ao longo dos anos por legislações complexas. Assim como em outras nações do mundo, o que tem garantido no Brasil a manutenção das relações trabalhistas, são os interesses entre empregado e empregador. Onde o trabalhador vende sua força de trabalho em troca de uma remuneração que possa garantir-lhe o sustento e de seus dependentes, enquanto o empregador mantém seu negócio a partir da força de trabalho de seu empregado.

Diante dos cenários de crise, que se apresentam no Brasil e no mundo, a relação empregado e empregador veem-se diante de uma necessidade de mudança, nestas relações, uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho, não dá mais conta desta relação.

Neste contexto, a Reforma Trabalhista, a lei Nº 13.467, de 2017, foi responsável por trazer mudanças significativas à CLT. A meta, de acordo com o governo brasileiro, é conseguir desburocratizar as relações trabalhistas, aumentando, conseqüentemente, o número de empregos. Para tanto, foram modificados mais de 100 pontos em relação às leis.

No dia 20 de setembro de 2019, o Presidente da República, Jair Bolsonaro, sancionou a Lei 13.874/2019, que estabelece medidas de desburocratização e simplificação de processos

para empresas e empreendedores. A Lei é originada da MP 881/ 2019 e traz impactos em diversos ramos do Direito como o Direito do Trabalho e Direito Civil, e principalmente nas relações de trabalho. Em 1º de abril de 2020 foi criada uma medida provisória 936/20, que é o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda decorrente ao coronavírus (Covid-19).

O objetivo do programa é preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzir o impacto social decorrente do estado de calamidade pública. Em 3 de abril de 2020 foi implementada uma medida provisória 944/20, que concede linha de crédito a empresas para o pagamento da folha salarial de seus empregados. Com relação ao coronavírus no Brasil os impactos econômicos e sociais sofrem grandes mudanças, ocorreram algumas medidas provisórias e novas relações de trabalho foram se aprofundando, como o trabalho home office. Isso foi uma medida adotada por muitas empresas, para a proteção dos funcionários e para a empresa continuar com o seu funcionamento. O objetivo da pesquisa é de analisar os impactos das Medidas Trabalhistas nas Novas Relações de Trabalho durante a pandemia COVID-19 nas empresas da cidade de Carlos Barbosa-RS. A pesquisa se justifica pelo momento em que o mundo está vivendo uma transformação nas medidas trabalhistas e nas relações de trabalho e quanto a pandemia impactou.

2 Referencial Teórico

2.1 Pandemia do Corona Vírus: No Mundo e no Brasil

Os números demonstram o impacto econômico e de saúde que está acontecendo neste exato momento no mundo. Em apenas três meses, de dezembro de 2019 a março deste ano, a nova variedade de coronavírus surgida na China infectou 185 mil pessoas em 159 países, disseminando uma doença respiratória semelhante à gripe, porém mais grave e letal (UNESPE, 2020).

A atualização do mapa da pandemia pela Universidade Johns Hopkins (2020), indica que o número de mortes associadas ao novo coronavírus estava no dia de 12 de maio nos 289.349, com quase 1,5 milhões de pessoas recuperadas entre os mais de 4,2 milhões casos confirmados em todo o mundo.

Isso exigiu de todos os países medidas drásticas para não termos além da pandemia relacionada a saúde, uma outra pandemia na economia, sendo assim, descreve-se decisões de alguns países.

O governo mexicano agiu tarde demais no combate à epidemia, já que o foco estava muito voltado à sustentação da economia. México focou sua ajuda nas pessoas mais pobres e nas pequenas empresas, mas isso não está sendo suficiente. “Alguns cidadãos estão se mobilizando para impedir a chegada de mais infectados, por meio do bloqueio da fronteira entre o México e os Estados Unidos”, relata a estudante de cinema Sara Beltran.

Quando questionada sobre o futuro após a pandemia, Sara prevê uma situação bastante tensa. “Caos. Muito, muito caos. Muitas covas comuns, mortes e diversas economias desestabilizadas por todo o mundo. Será algo muito ruim”, diz (BELTRAN, 2020).

Com milhares de mortos por dia, os Estados Unidos têm sofrido muito com a pandemia do coronavírus. De acordo com informações da Universidade Johns Hopkins, o país já registrou quase 50 mil óbitos desde o começo das contaminações.

Enquanto permanece isolado, o morador de Denver acredita que a experiência pode ser aproveitada para fazer reflexões, principalmente a respeito das muitas coisas que os americanos acreditavam ser garantidas no país. “Tudo o que aconteceu deve realmente mudar a maneira como algumas pessoas veem suas vidas. E espero que, em diversos aspectos, para melhor” (GIOVANETTI, 2020).

“Vivemos na comuna de Bréscia. Estamos no centro do problema. Entretanto, a situação está melhorando aos poucos”, explica Renato Martinelli, que tem 70 anos. Bréscia é uma das principais cidades da Lombardia e uma das mais afetadas pelo vírus no país, depois de Bérgamo, que também fica na região. As mudanças no estilo de vida das pessoas que moram nesse trecho do norte da Itália foram drásticas. “Não podemos sair de casa, a não ser que for extremamente necessário. As estradas estão sendo fiscalizadas pela polícia e pelo exército. De vez em quando, durante o dia, eles também usam drones e helicópteros para checar a movimentação da área”, afirma Martinelli. “É como se, pela primeira vez na vida, estivéssemos vivendo em uma prisão”, completa o italiano (MARTINELLI, 2020).

Esses são alguns relatos de pessoas em outros países que estão sofrendo e vivenciando o vírus como nós aqui no Brasil. Estamos agindo com o máximo de cuidado para não sermos tingidos pelo vírus. Estamos trabalhando em home office, e buscando outras maneiras para trabalharmos e assim evitando o contato com demais pessoas e sem de sair de casa, somente em máxima urgência.

O Brasil tem 202.918 casos confirmados e 13.993 mortes por coronavírus, segundo dados divulgados pelo (Ministério da Saúde, em 14/05/2020). Em 24 horas foi registrado o maior aumento no número de testes positivos até o momento, com 13.994 pessoas contaminadas. No mesmo período, foram mais 884 vítimas, a segunda maior alta desde o início da pandemia.

Os possíveis impactos econômicos que as empresas terão durante a pandemia de coronavírus, refletiram em uma série de medidas trabalhistas aos empregadores, para que estes possam utilizar para planejar a sua força de trabalho durante esse período. Até abril de 2020, diversas publicações em edição extra do Diário Oficial, foram definidas Medidas Provisórias para o enfrentamento decorrente do COVID-19 (FERNANDES, 2020).

O Ministério Público do Trabalho (MPT) manifestou preocupação com a MP que permite a empresas suspenderem o contrato de trabalho por até quatro meses. Em nota divulgada hoje, o MPT diz ver “com extrema preocupação medidas que, ao reverso de mantrem o fluxo econômico em mínimo andamento mesmo em meio à crise, interromperem abruptamente a circulação de recursos e expõem uma gama enorme da população a risco iminente de falta de subsistência”.

De acordo com a MP, essas ações “poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda” dos trabalhadores até 31 de dezembro, que é o prazo do estado de calamidade pública aprovado pelo Congresso Nacional. De acordo com a MP, essas ações “poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda” dos trabalhadores até 31 de dezembro, que é o prazo do estado de calamidade pública aprovado pelo Congresso Nacional (VERDÉLIO, 2020).

Em 20 de março de 2020 o Congresso Nacional declarou estado de calamidade pública para combater a pandemia do coronavírus (covid-19). Calamidade Pública é um acontecimento que tem ou pode ter como consequência graves danos à sociedade, seja ele humano ou material. Trata-se, assim, de uma catástrofe, destruição ou desastre que atinge uma grande área ou um grande número de pessoas. O Decreto Federal nº7257/2010, no seu artigo 2º, inciso IV, define estado de calamidade pública como “situação anormal, provocada por desastres, causando danos e prejuízos que impliquem o comprometimento substancial da capacidade de resposta do poder público do ente atingido”

A Lei de Responsabilidade Fiscal, Lei Complementar Nacional nº101/2000, dispõe no artigo 65 que, na ocorrência de Calamidade Pública, o Poder Legislativo pode reconhecer tal fato e, diante disso, fica o ente federado autorizado a descumprir algumas medidas da LRF que visam o equilíbrio na gestão fiscal:

Art. 65. Na ocorrência de calamidade pública reconhecida pelo Congresso Nacional, no caso da União, ou pelas Assembleias Legislativas, na hipótese dos Estados e Municípios, enquanto perdurar a situação.

2.2 Medidas Trabalhistas Durante antes da Pandemia

O COVID-19 chegou ao Brasil e em pouco tempo tomou grandes proporções, fazendo com que os governos federal, estadual e municipal adotassem medidas para conter a disseminação do vírus. Por causa de tais medidas, empresas de diversos setores ficaram impedidas de continuar trabalhando, e as que continuam tiveram sua rotina de trabalho completamente alterada. Com um cenário de incertezas quanto ao alastramento da doença e como isso refletirá ainda mais na economia, os empresários estão buscando alternativas para aliviar o caixa e poder arcar com a folha de pagamento dos seus funcionários (DARELLA, 2020).

Mesmo antes da pandemia, o desemprego e a complexidade das relações trabalhistas, já era uma preocupação do governo, onde através houve a tentativa de parte de uma reforma trabalhista. Sendo assim, faz-se a análise das alterações.

De acordo com a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) as rescisões e acordos não precisam mais ser homologadas no sindicato, assim agilizando o processo rescisório. Os acordos mútuos são direito a 50% do aviso prévio, 20% da multa sobre o FGTS e acesso ao trabalhador a 80% do seu saldo do FGTS, mas não dão direito ao seguro desemprego. Esse formato de demissão é um meio termo entre demissão sem justa causa e a demissão por vontade do trabalhador. Agora as férias podem ser fracionadas em 3 períodos, sendo que nenhum pode ser menor de 5 dias e um deles deve ter no mínimo 14 dias. A troca de feriados pode ser feita com acordo entre empregador e empregado.

O horário de almoço também reduziu, pode ser feito até no mínimo de 30 minutos, assim o empregado poderá sair mais cedo do trabalho. O contrato de trabalho intermitente também foi regulado, assim permitindo que o empregador contrate empregados temporários e por demanda, remunerando apenas o tempo de serviço. A jornada 12 por 36 passa a ser negociada diretamente com o empregador.

As horas extras passam a ser devidas pelas horas trabalhadas e a compensação pode acontecer com acordo individual, dentro do mesmo mês e o prazo máximo é limitado a 12 meses. O home office deve ser estabelecido através de contrato escrito que estabeleça de quem são as responsabilidades por fornecimento de materiais de trabalho.

Em 11 de novembro de 2019 ocorreram algumas mudanças na legislação para complementação de informações através da Medida Provisória n. 905 e a Lei 13.874, que foi alterada pela Medida Provisória 955 em 20 de abril de 2020. Nesta, encontram-se as seguintes alterações: carteira de trabalho digital, contrato de trabalho verde e amarelo, trabalho em domingos e feriados, desconto de contribuição previdenciária no seguro desemprego, acidente de trabalho em percurso residência trabalho.

A carteira de trabalho digital pode ser emitida por qualquer trabalhador de maneira eletrônica, assim dispensando a emissão de carteira manual.

O referido contrato de trabalho verde e amarelo, desse modo, tem como objetivo fomentar a contratação de trabalhadores, elevar o número de empregados admitidos e estimular o emprego. Insere-se, assim, no contexto de política pública de combate ao desemprego, por meio de previsão legislativa que incentiva a contratação formal de empregados (GARCIA,2020).

O contrato de trabalho verde e amarelo é modalidade de contratação destinada à criação de novos postos de trabalho para as pessoas entre 18 e 29 anos de idade, para fins de registro do primeiro emprego em Carteira de Trabalho e Previdência Social (art. 1º da Medida Provisória 905/2019), (GARCIA, 2020).

As empresas que adotarem o novo contrato apenas podem aplicá-lo às novas contratações e a um percentual limitado a 20% de seus empregados. Além disso, sua duração não pode ser superior a 24 meses e o novo contrato se aplica somente aos casos em que a remuneração não ultrapassa 1,5 salário mínimo. Sob o ponto de vista dos direitos trabalhistas, os empregados contratados mediante o contrato de trabalho verde e amarelo terão alguns direitos alterados. Nesse sentido, os depósitos referentes ao FGTS deixam de ser de 8% e passam a ser de 2% e a indenização por dispensa sem justa causa será de 20% sobre o FGTS e não mais 40% .

Porém com todas essas demandas que estão acontecendo o Presidente da Republica Jair Messias Bolsonaro, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória n, 905, com força de lei, revogando o contrato verde e amarelo.

2.3 Medidas Trabalhistas Durante a Pandemia Corona Vírus

Com tudo que está acontecendo com todo mundo por conta do coronavírus, temos muitas mudanças na nossa vida, inclusive no trabalho também ocorreram muitas modificações. Foram formas de mudar para podermos continuar com o nosso trabalho sem prejudicarmos e também sem afetar a empresa. Com isso foram criadas as MPs (Medidas Provisórias) onde o governo pode decretar durante a pandemia, para ajudar o seu povo e ir ajustando conforme o estado estão precisando no momento. Forma formalizadas as medidas provisórias 936 e 944.

A Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.

Quadro 1 – Principais Medidas Trabalhistas

MEDIDAS TRABALHISTAS	PRAZO	SALÁRIO	
		EMPREGADOR	UNIÃO
Suspensão temporária do contrato de trabalho	Até 60 (sessenta) dias	Não há	100% do seguro desemprego ou 70% do seguro desemprego
Redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de 25%	Até 90 (noventa) dias	Reduzido nos termos do acordo celebrado e em proporção à jornada	25% do seguro desemprego
Redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de 50%	Até 90 (noventa) dias	Reduzido nos termos do acordo celebrado e em proporção à jornada	50% do seguro desemprego

Fonte: adaptado da MP n. 936

Observa-se no Quadro 1, que a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários (art.7º): Deverá ser feita por acordo individual entre empregador e empregado e encaminhado

ao funcionário em no mínimo dois dias corridos antes do início dele. Deverá ser comunicado ao Ministério da Economia (não do trabalho) em no prazo de 10 dias corridos contados da celebração do acordo. Poderá ser reduzida para 25%, 50% ou 70% da jornada (exclusivamente nestes percentuais). Se for por acordo coletivo, poderão ser utilizados outros percentuais previstos no Art. 11. Esta redução cessará quando ocorrer uma das três hipóteses: cessação do estado de calamidade pública, fim da data do acordo ou por iniciativa do empregador. Obs.: Para os empregados com salários entre 3.135,00 e até duas vezes o teto do INSS, as medidas deverão ser por acordo coletivo, exceto para a redução da jornada de trabalho e salário de 25%.

A suspensão temporária do contrato de trabalho, poderá ser feita pelo prazo máximo de 60 dias, ou dois períodos de 30 dias. Deverá ser feita por acordo individual entre empregador e empregado e encaminhado ao funcionário em no mínimo dois dias corridos antes do início dele. Durante o período de suspensão do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados. O funcionário poderá recolher seu INSS como facultativo. O contrato será restabelecido: cessação do estado de calamidade pública, fim da data do acordo ou por iniciativa do empregador.

Quadro 2 – Principais Medidas Benefícios

BENEFÍCIOS	JORNADA	CONTRATO DE TRABALHO	ACORDO	
			INDIVIDUAL	COLETIVO
Devem ser mantidos	Não pode trabalhar durante a suspensão	Fica suspenso	Todos os empregados	Pode, mas não é necessário
Devem ser mantidos	Reduzida em termos do acordo celebrado	Produz efeitos regularmente com a redução de jornada e salário	Todos os empregados	Pode, mas não é necessário
Devem ser mantidos	Reduzida em termos do acordo celebrado	Produz efeitos regularmente com a redução de jornada e salário	Empregados que recebem até R\$ 3.135,00 ou acima de R\$ 12.202,12	Necessário para os empregados entre as duas faixas salariais ao lado

Fonte: adaptado da MP n. 936

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, é destinado a trabalhadores que formalizaram acordo com os seus empregadores, durante o período da pandemia da COVID-19, para suspensão do contrato de trabalho ou redução proporcional de jornada de trabalho e de salário nos termos da Medida Provisória nº 936/2020. Os acordos são firmados entre empregador e empregado e são informados ao Ministério da Economia, que avalia as condições de elegibilidade e encaminha os pagamentos para serem

processados na caixa ou no banco do Brasil. De modo geral, o valor do benefício é creditado na conta bancária informada pelo empregador ao Ministério da Economia. Em situações especiais, o pagamento pode ser feito mediante crédito em outra conta de titularidade do trabalhador ou ainda por meio do Cartão do Cidadão. Para mais informações, consulte o tópico “Como saber para onde o benefício foi direcionado”.

Para as empresas com faturamento superior a R\$ 4.800.000,00 (ano calendário 2019), a empresa deverá continuar pagando 30% do valor do salário ao empregado durante o período de suspensão, como ajuda compensatória mensal. Esta ajuda deverá ter valor definido no acordo individual, terá natureza indenizatória, não integra base de cálculo para imposto de renda e não integra base de cálculo para INSS e FGTS, poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto de renda e contribuição social das empresas tributadas pelo lucro real. Para os empregados com salários entre 3.135,00 e até duas vezes o teto do INSS, as medidas deverão ser por acordo coletivo. Com todos esses benefícios a pessoa fica com garantia de emprego. Por período equivalente a redução de jornada ou suspensão do contrato, após o restabelecimento da situação anterior (fim do acordo individual). Caso ocorra dispensa sem justa causa nos períodos descritos acima, o empregador deverá pagar além das verbas rescisórias as indenizações previstas nos itens I e II do parágrafo 1º do art. 10. (Pedido de demissão e dispensa por justa causa não serão aplicadas as indenizações especiais previstas na medida provisória).

As formas de pagamentos dos benefícios emergências também devem seguir um cronograma. A primeira parcela será paga em 30 dias contados da data do aviso ao Ministério da Economia. Caso o empregador não respeitar o prazo de 10 dias para envio da informação após a assinatura do acordo, deverá arcar com o pagamento dos valores anteriores ao acordo. O valor do benefício terá como base o cálculo mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, observando que: No caso de redução de jornada, será calculado sobre a base de cálculo, o percentual de redução. No caso de suspensão temporária, terá valor mensal de 100% do valor do seguro desemprego para as empresas com faturamento em 2019 até R\$ 4.800.000,00 e de 70% do valor do seguro desemprego para as que faturaram acima deste valor em 2019. O benefício será pago independente de cumprimento de período aquisitivo, tempo de vínculo ou número de salários recebidos. Não terá pagamento de nenhum benefício quem já recebe outra renda (aposentadoria por exemplo). O empregado com mais de um vínculo formal, poderá receber dois benefícios, sendo um de redução de jornada e outro de suspensão se for com vínculo intermitente (analisar caso a caso nesta situação).

Quadro 3 – Principais Medidas Garantia de Emprego

GARANTIA DE EMPREGO	BENEFÍCIO EMERGENCIAL	RETOMADA
Durante o período acordado e, após a cessação, por igual período	Prestação mensal devida desde o início da suspensão	2 (dois) dias corridos contados
Durante o período acordado e, após a cessação, por igual período	Prestação mensal devida desde o início da interrupção	2 (dois) dias corridos contados
Durante o período acordado e, após a cessação, por igual período	Prestação mensal devida desde o início da interrupção	2 (dois) dias corridos contados

Fonte: adaptado da MP n. 936

As principais dúvidas relacionadas à Medida Provisória nº 944, de 3 de abril de 2020, que institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos devido à crise da COVID-19. Esta MP cria o Programa Emergencial de Suporte a Empregos. O objetivo do programa é conceder linha de crédito a empresas para o pagamento da folha salarial de seus empregados. Quem pode aderir são os empresários, sociedades e cooperativas que tiverem receita bruta anual superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais), calculada com base no exercício de 2019. O programa não abrange as sociedades de crédito.

As despesas que podem ser custeadas por esse programa são exclusivamente para custear a despesa com folha de pagamento, por um período de dois meses, até o limite de duas vezes o valor do salário mínimo por empregado.

Eles devem ter a sua folha de pagamento processada por instituição financeira participante do Programa Emergencial de Suporte a Emprego. As obrigações para aderir seriam, fornecer informações verídicas; não utilizar os recursos para finalidades distintas do pagamento de seus empregados; e não demitir seus empregados, sem justa causa, no período compreendido entre a data da contratação do empréstimo e até 60 dias após o recebimento da última parcela da linha de crédito. O inadimplemento de qualquer das obrigações previstas na pergunta anterior resultará no pagamento antecipado da dívida.

A data limite para que as instituições financeiras possam formalizar a linha de crédito financiada pelo Programa é até 30 de junho de 2020. As condições a instituição financeira devem ofertar para aqueles que contratarem essa linha de crédito são; taxa de juros de 3,75% ao ano sobre o valor concedido; prazo de 36 meses para o pagamento; e carência de 6 meses para início do pagamento, com capitalização de juros durante esse período. As instituições financeiras poderão considerar eventuais restrições em sistemas de proteção ao crédito na data da contratação e registros de inadimplência no sistema de informações mantido pelo Banco Central nos seis meses anteriores à contratação. Na hipótese de inadimplemento do contratante, as instituições financeiras participantes farão a cobrança da dívida em nome próprio, em conformidade com as suas políticas de crédito.

2.4 Novas Relações de Trabalho

O home office hoje é um dos grandes temas quando o assunto é trabalho do futuro e o mais eficiente e procurado na pandemia. Para algumas empresas foi a melhor solução para a empresa continuar com suas atividades. Os termos mais exatos para definir esta modalidade de trabalho são: trabalho remoto, teletrabalho, trabalho à distância, ou o que acredito ser o mais adequado, trabalho portátil (MOREIRA, 2020).

Acredito que cada vez mais estamos nos adaptando com o mais prático e eficiente para ambos os lados. Ficamos mais livres assim tendo autonomia para exercer da melhor forma a nossa função. As relações de trabalho estão sempre atualizando para poder ter uma formalização. Sendo assim fica bom para trabalhador e empregador.

Tudo isso é muito para ser absorvido em tão pouco tempo: anos de cultura de litígio positivista e protecionista terão de tomar ares liberais da noite para o dia. Se as transformações políticas, sociais e econômicas das últimas décadas provocaram mudanças profundas na concepção do trabalho e do emprego, então, temas sobre globalização, desemprego e inovações tecnológicas são tomados como objetos de estudo por afetarem as relações trabalhistas no Brasil e no mundo.

Com todas estas alterações, foi possível perceber os impactos na Justiça do Trabalho com a moralização de seu uso e a redução dos gastos com conflitos. A médio prazo, teremos a redução do medo de empregar com a utilização dos novos contratos de trabalho, o que irá

melhorar a produtividade, estimulando investimentos e aumentando a quantidade de empregos (MOREIRA, 2020).

A logo prazo, podemos vislumbrar uma mudança cultural geral com regras mais eficazes para o futuro do trabalho. Isto é mais do que necessário, já que em alguns lugares do mundo já se tem a preocupação de como criar uma legislação que implique a segurança do trabalho para um local onde se trabalham humanos e robôs no mesmo local.

Atualmente, temos discussões sobre como diminuir os riscos e aumentar as oportunidades, temas sobre o momento dos algoritmos e da inteligência artificial, que cria fase de transição e insegurança, uma crise social e política generalizada, disrupção da simetria entre produtividade e compensação, fruto da globalização, o surgimento do novo contrato social oriundo da colaboração entre sindicatos e empresas, trabalho por conta própria, falta de qualificação da mão de obra, sociedade 4.0, aumento da expectativa de vida, tendência neoliberal, e novos modelos de solidariedade (MOREIRA, 2020).

Este novo cenário está entrelaçado com a Agenda 2030 da ONU que visa criar um desenvolvimento sustentável para todo o planeta, o que gera a necessidade de verificar os paradigmas sobre os quais as empresas irão se pautar para desenvolver o seu crescimento.

Com a rápida mudança das leis trabalhistas a confusão ainda paira sobre a cabeça de muitos empregadores e trabalhadores. Assim como a reforma da Previdência, ela é defendida pelo governo como uma prioridade para colocar as contas públicas em ordem, estimular a economia e criar empregos. Os mais críticos quanto às mudanças dizem que ela pode levar à perda de direitos dos trabalhadores.

A reforma trabalhista vai influenciar muito nas relações de trabalho, quem é a favor diz que ela dá mais autonomia aos trabalhadores nas negociações sindicais e contribui para a geração de empregos. Já quem é contra a reforma diz que a possibilidade de acordos trabalhistas terem força de lei pode permitir a redução de direitos assegurados pelos trabalhadores.

Embora a Reforma Trabalhista tenha sido uma decisão radical do governo, ela é também muito vantajosa para empregadores e para os trabalhadores. Existem muitos pontos que ainda serão discutidos e irão gerar muitas dúvidas (MADRUGA, 2020).

Diante destes novos cenários e das modernizações trazidas pela reforma trabalhista, é possível ao empresário que queria se adaptar a legislação e verificar todo o seu passado em busca de passivos existentes nos setores, analisando a possibilidade de terceirizar setores, redução do quadro de funcionários, negociar com os sindicatos e elaborar PDV's, bem como a criação de um regulamento interno com o intuito de prevenir novos passivos e criar um Sistema Preventivo de Saúde e Segurança Ocupacional, também adaptando os contratos existentes às realidades da reforma (MOREIRA, 2020).

Uber, Loggi, iFood e Rappi são exemplos de nomes bastante conhecidos na era de serviços por aplicativo (apps). Empresas como essas são responsáveis por realizar entregas, dar caronas e, até mesmo, comprar alguns itens no supermercado. Trabalhar cadastrado a uma empresa de aplicativo garante que os motoristas e os motociclistas possam escolher os horários referentes à jornada de trabalho ou decidir a quais demandas atender. Esse tipo de trabalho impede, porém, que os cadastrados tenham algumas garantias como férias remuneradas ou 13º salário, por exemplo (GIRARDI, 2020).

Para que o vínculo trabalhista seja reconhecido, é necessário que, na relação de emprego, haja alteridade, subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade. De acordo com a advogada especialista em Direito do Trabalho Aline Andrade Alves, o processo da Loggi preenche todos esses requisitos. "A legislação vigente hoje é bem favorável para que seja reconhecido o vínculo sim. A subordinação existe porque não é o motociclista quem decide o valor cobrado pela entrega; a pessoalidade também está presente, tendo em vista que eles fazem um cadastro; já a onerosidade existe porque os motoboys recebem pelo trabalho; e a

habitualidade é apresentada através de um contrato de termos de adesão em que diz que eles, habitualmente, seja duas ou três vezes por semana, prestam esse serviço", explica.

Com tudo o que acontece a nossa volta, inclusive os empregos estão se transformando onde fica legal e compreensível para ambos os lados. As novas formas de trabalho estão aí para nos ajudar assim como nós evoluímos as formas legais evoluem igualmente e constantemente. E assim vai ser sempre, tudo vai se transformando para melhor e para deixar tudo melhor para todos.

3 Metodologia

3.1 Delineamento de pesquisa

Amparada em seus objetivos, esta pesquisa se caracteriza como exploratória e descritiva, visto que proporciona uma visão detalhada sobre um determinado tema. Ademais, a pesquisa trabalha dados coletados da realidade sem manipulá-los, ou seja, o pesquisador fará somente observações, registrando, analisando e correlacionando situações do tema que são interessantes com a vida acadêmica (SANTOS, 2007). Quanto ao objetivo, esta pesquisa se caracteriza como quantitativa. Define-se desta forma como quantitativa por que haverá utilização de instrumentos estatísticos no processo de análise do problema. A pesquisa quantitativa, procura fatos e causa do fenômeno social através de medições de variáveis.

De acordo com os procedimentos, a pesquisa se caracteriza como levantamento ou *survey* baseada em um questionário, uma vez que se trata de um procedimento de coleta de dados por meio de indivíduos e permite alcançar uma amostra significativa. A pesquisa do tipo *survey* é definida por Figueiredo (2004, p.247) como: “obtenção de informações quanto à prevalência, distribuição e inter-relação de variáveis no âmbito de uma população”.

As técnicas de coleta de dados podem ser: entrevistas, questionários, formulários, entre outros. Para Marconi e Lakatos (2001), a pesquisa quantitativa tem foco na investigação empírica, com o objetivo de conferir hipóteses, delineamento de um problema, análise de um fato, avaliação de programa e isolamento de variáveis principais.

Deste modo, a fim de determinar o conhecimento sobre o tema se aplicou um questionário junto aos clientes dos escritórios de contabilidade da cidade de Carlos Barbosa-RS, de modo a avaliar a opinião dos gestores das empresas sobre assuntos relevantes medidas trabalhistas e as novas relações de trabalho.

3.2 Procedimentos de Coleta e Análise

Inicialmente foi desenvolvida uma revisão da literatura sobre medidas trabalhistas e as novas relações de trabalho, para poder ter um embasamento teórico para o artigo. Também foi realizada uma pesquisa entre com 194 clientes dos 5 maiores escritórios de contabilidade de Carlos Barbosa-RS, considerando o número de clientes, para que estes enviassem a pesquisa a seus clientes no mês de Outubro/2020. O contato com estes escritórios foi realizado pela delegada do CRCRS, após solicitação desta pesquisadora. A análise dos dados foi iniciada com a digitalização dos questionários para o programa da internet Google Forms. Por intermédio desta ferramenta foi possível identificar a quantidade de respostas para cada alternativa e, respectivamente, sua porcentagem por opção. Através da organização em planilhas eletrônicas das informações obtidas pelos questionários preenchidos, foi possível a elaboração dos gráficos, que servem para realização de análises e a formação de índices. Em seguida, efetuou-se a interpretação dos dados obtidos, demonstrando os resultados da pesquisa e relacionando com os conhecimentos adquiridos na literatura teórica sobre o as medidas trabalhistas e novas relações de contrato de trabalho durante a pandemia.

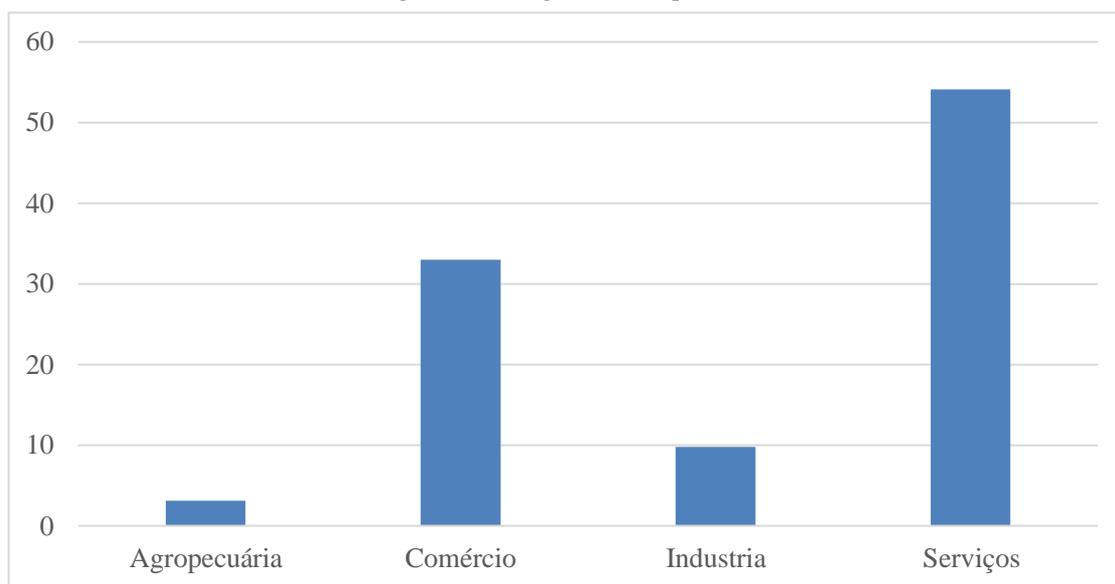
4 Resultados da pesquisa

Os dados que seguirão apresentados são relativos ao questionário aplicado aos clientes dos cinco escritórios de contabilidade da cidade de Carlos Barbosa-RS., durante o período de setembro a outubro de 2020, com uma amostra de 194 respondentes.

4.1 Perfil do Respondente

Na primeira parte do questionário se buscou conhecer o perfil do respondente. O estudo analisou as respostas de 194 clientes dos escritórios de contabilidade de Carlos Barbosa-RS, sendo A Figura 1 apresenta a categoria das empresas por segmentos.

Figura 1 – Categoria da Empresas

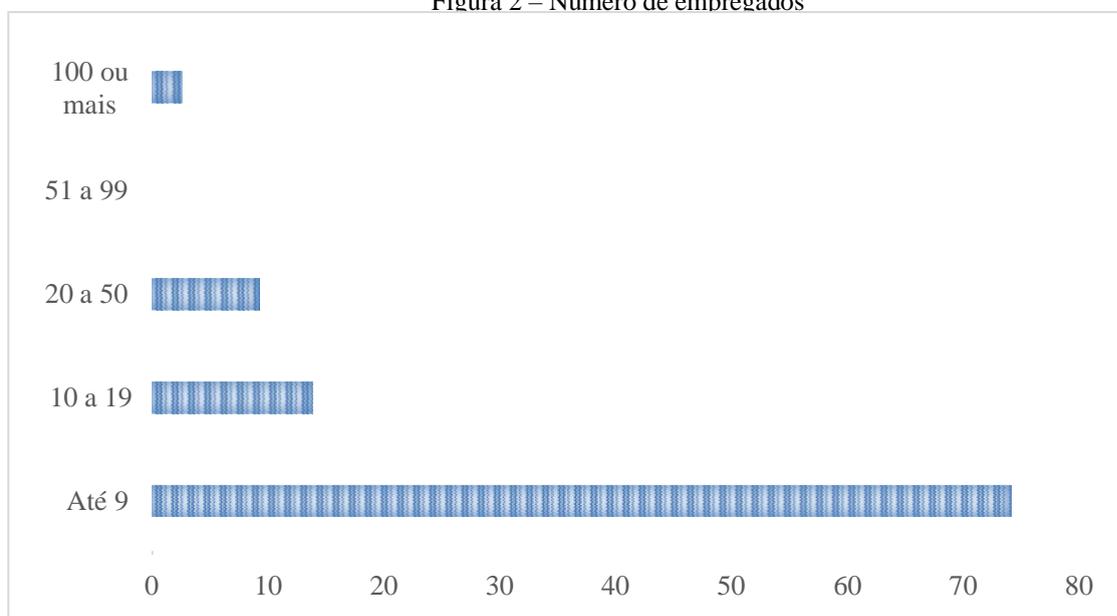


Fonte: elaborado pela autora

Avaliando a Figura 1, em uma mostra de 194 empresas questionadas, 54,1% são prestadores de serviços, 33% empresas do comercio e 9,8% indústria e 3,1% agropecuária. Percebe-se que os segmentos que dominam a cidade é prestação de serviços e o comércio.

Ainda relacionado ao perfil dos respondentes, identificou-se o segmento das empresas, neste sentido, as respostas foram bem diversificadas, temos mercados, lojas de calçados e roupas, farmacias, padaria, clinicas medicas em geral, transportes, restaurantes, lancherias, empresas de serviços de contabilidade, agropecuaria, pinturas, floricultura, industrias, papelarias, salões de beleza, hotelaria, contrutoras, cartorio de registro entre muitas empresas outras. Outra questão foi o número de empregados, desta forma a Figura 2 responde a esta questão.

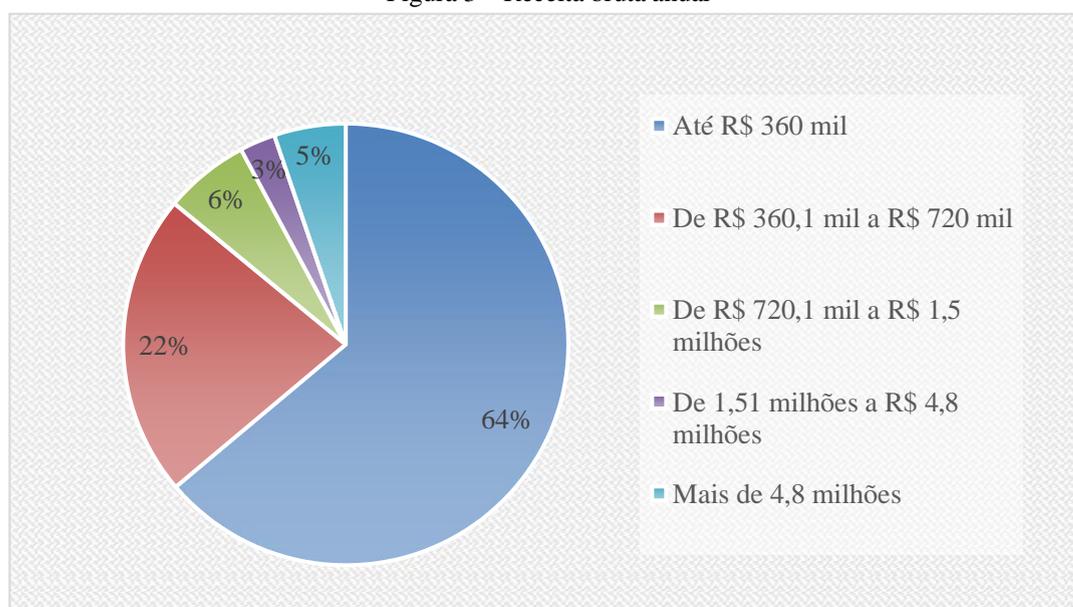
Figura 2 – Número de empregados



Fonte: elaborado pela autora

Na Figura 2 é possível verificar que 74,2% respondentes possuem até 9 empregados, 13,9% entre 10 a 19 funcionários, 9,3% entre 20 a 50 funcionários e somente 2,6% entre 51 ou mais de 100. Importante destacar que isso nos leva a observar que a maioria das empresas são de pequeno e médio porte, o que identifica-se na Figura 3 quando questiona-se sobre a receita bruta anual.

Figura 3 – Receita bruta anual



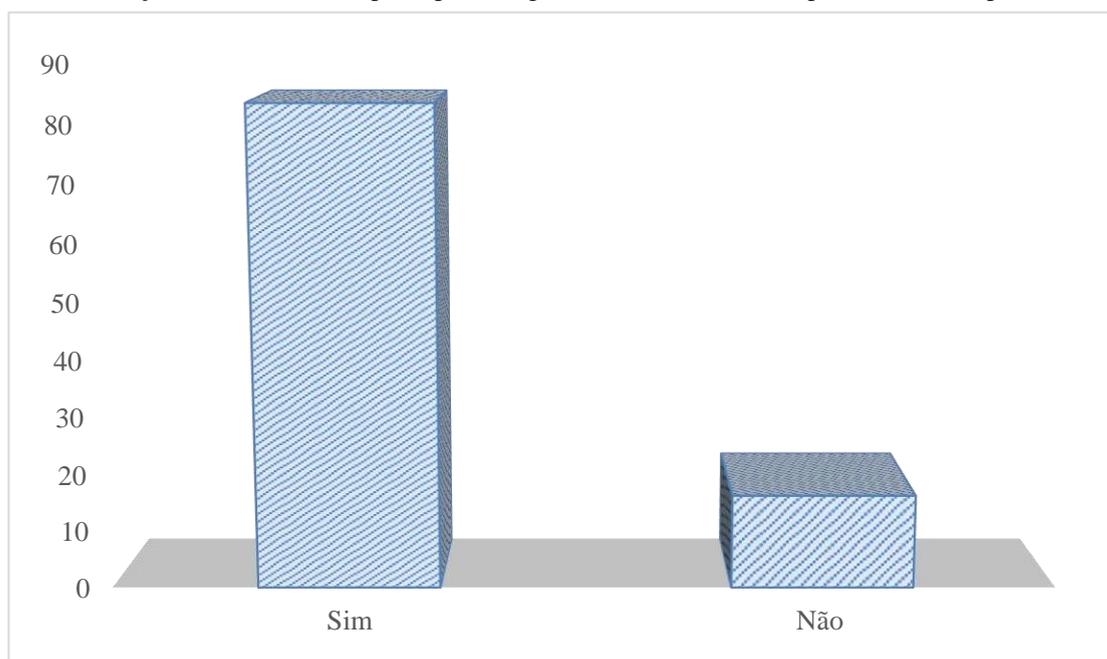
Fonte: elaborado pela autora

Na Figura 3 é possível observar que 63,9% das empresas faturam até 360 mil ao ano, o que nos leva a afirmar que as empresas predominantes são as micro empresas, as restantes 36,1% são empresas de maior porte e podem faturar por ano de R\$ 360.000,00 e R\$ 4,8 milhões.

4.2 Impactos das Medidas Trabalhistas e nas Relações de Trabalho no Enfrentamento ao Covid-19

Na segunda parte do questionário, o respondente avalia o quanto seu negócio foi impactado em função da pandemia. A Figura 4 é possível observar em relação as atividades.

Figura 4 – Em relação a atividade da empresa porcentagem de fechamento de empresas durante a pandemia

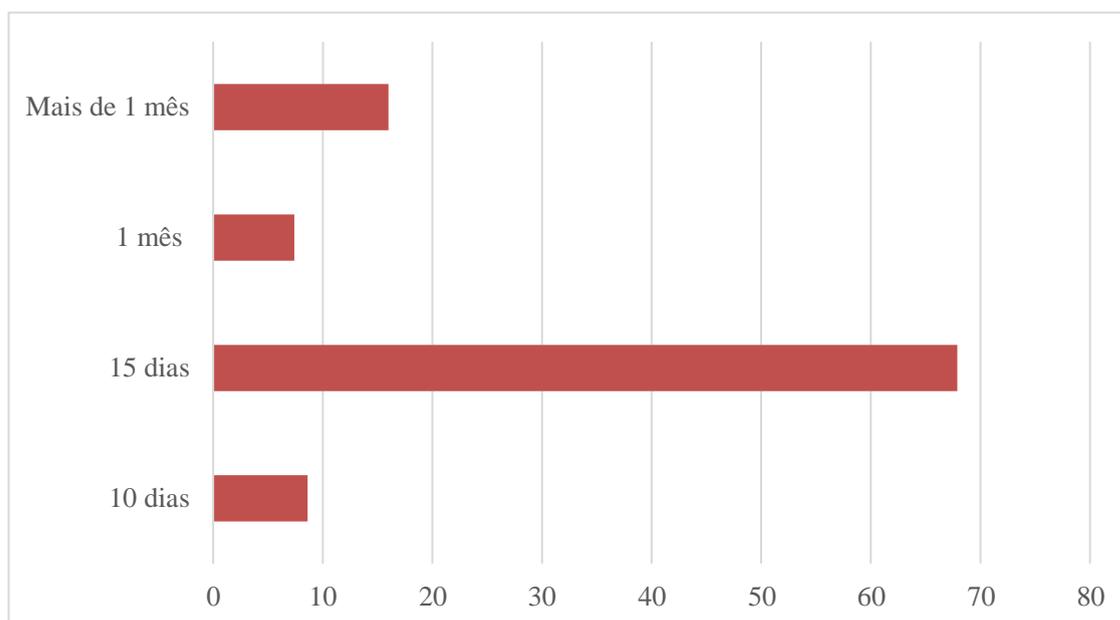


Fonte: elaborado pela autora

Na Figura 4 é possível identificar que 83,5% das empresas tiveram suas atividades suspensas e 16,5% não foram prejudicadas com a paralização, no que tange aos 16,5% provavelmente seriam dos segmentos essenciais, como por exemplo farmácias e supermercados.

A próxima questão, foi identificar por quanto tempo estas atividades foram suspensas, como apresenta a Figura 5.

Figura 5 – Tempo das atividades suspensas

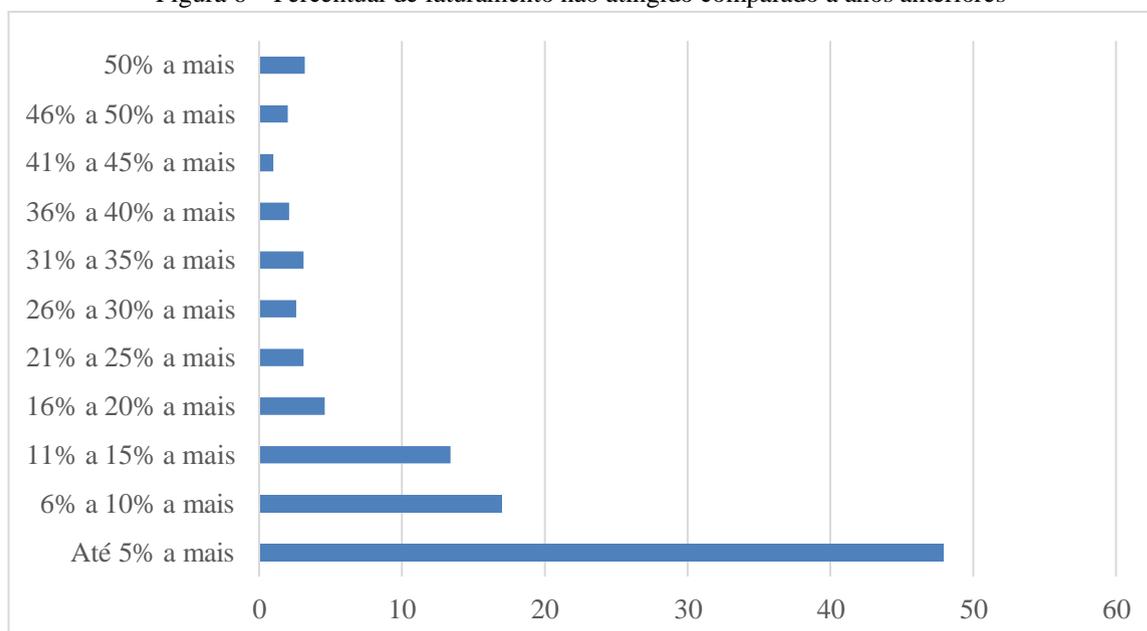


Fonte: elaborado pela autora

A partir da análise da Figura 5 é possível identificar 67,9% das empresas mativeram-se 15 dias sem atividades, 16% ficaram mais de 1 mês fechadas, 8,6% 10 dias e somente 7,4% somente 1 mês. Se considerarmos que 68% das empresas tiveram suas atividades suspensas e quem não tinham como flexibilizar a atividade presencial pelo home-office, e considerando que conforme identificado na Figura 3 das 194 empresas 64% são micro empresas, ou seja, 124 empresas tem faturamento até R\$ 360 mil, considerando que cada uma delas fature uma média mensal de R\$ 30 mil (R\$ 360/12 meses), pode-se fazer uma estimativa da perda de faturamento em torno de R\$ 15 mil cada uma, que corresponderiam aos 15 dias sem atividades, o que daria uma perda de R\$ 2.460.000,00.

Esta estimativa pode-se ser avaliada pela Figura 6, onde a questão reportada foi de quanto a empresa teria faturado historicamente, considerando anos anteriores a pandemia, comparado a este período de Covid-19.

Figura 6 – Percentual de faturamento não atingido comparado a anos anteriores

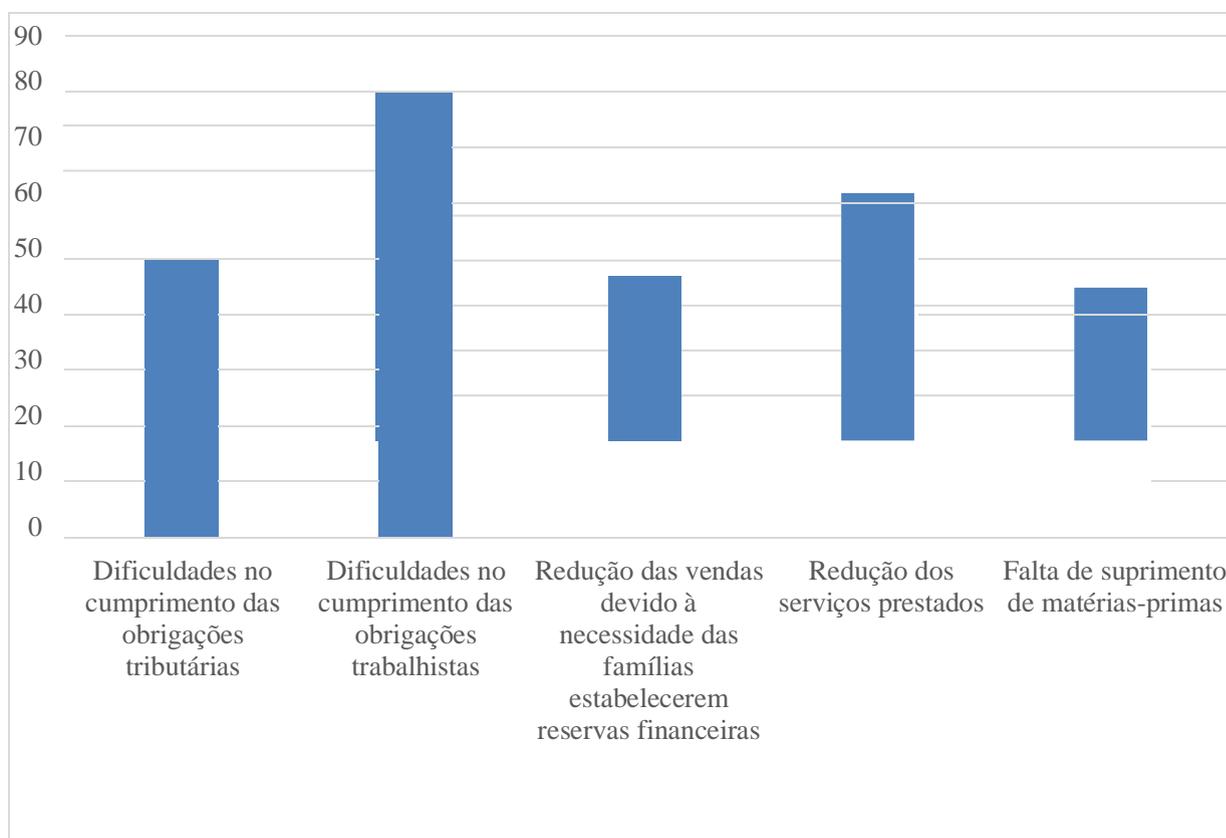


Fonte: elaborado pela autora

Na Figura 6 observa-se que não houve uma redução considerável no faturamento da empresa, quando comparado no mesmo período nos anos anteriores. 48% apontam que a perda foi somente de 5% em relação a outros anos, 17% a perda seria de 6% a 10% e 13% a perda seria de 11% a 15% e o restante 22% entre 16% a 40%. Sendo assim, se considerarmos os três percentuais que predominaram, 78% das empresas a perda considerada em relação aos anos anteriores ficou entre 5% a 15%, o que pode representar pouco diante da suspensão das atividades. Em termos de faturamento, considerando este percentual, 194 empresas sendo 64% micro, 124 empresas com faturamento médio de R\$ 30 mil no mês, a perda em percentual média de 10% (5% a 15%) conforme respostas de 78%, chega-se a valor mensal de perda R\$ 3.000 no mês, o que demonstra que a perda de faturamento, mesmo com a suspensão de 15 dias não gerou um impacto significativo.

Quando questionados sobre as dificuldades que seu negócio enfrentou e enfrenta neste período de contágio do Covid-19, a Figura 6 indica os apontamentos.

Figura 7 – Dificuldades Enfrentadas neste período de contágio

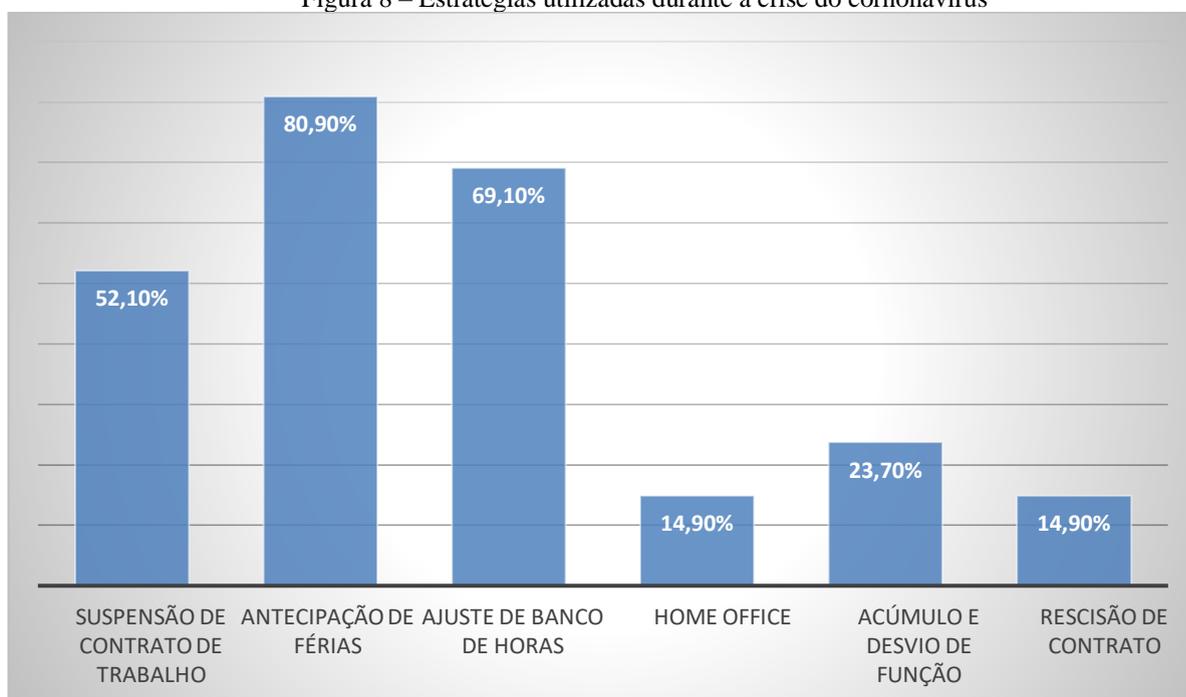


Fonte: elaborado pela autora

Em relação aos respondentes os maiores impactos e dificuldades em relação ao período de contágio foram as dificuldades no cumprimento das obrigações trabalhistas com 78%, dificuldades na operação do negócio devido aos funcionários afastados devido ao vírus com 41% e redução das receitas devido à necessidade de as famílias estabelecerem reservas financeiras. Essas foram as dificuldades mais relevantes e as que mais preocuparam as empresas.

Na Figura 8 perguntou-se quanto as estratégias que a empresa buscou durante a crise.

Figura 8 – Estratégias utilizadas durante a crise do coronavirus

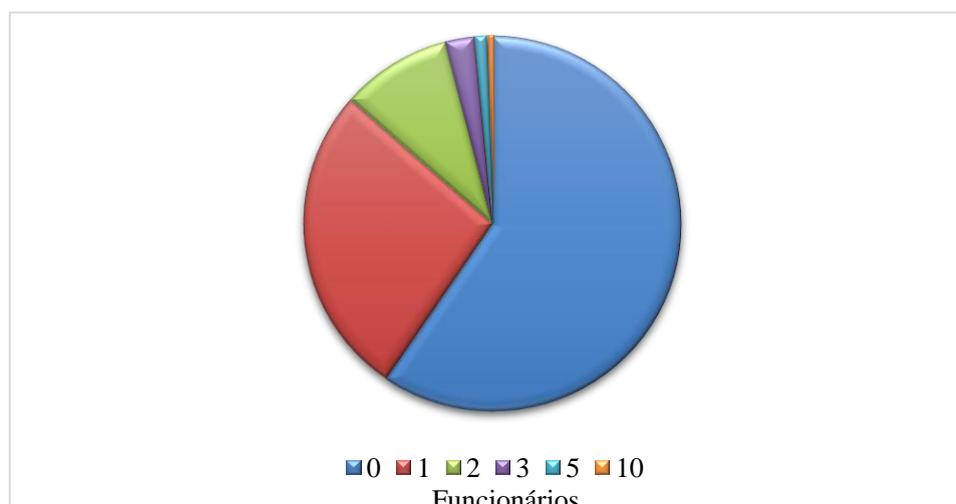


Fonte: elaborado pela autora

Como observa-se as empresas tiveram algumas alternativas para poder continuar seu funcionamento entre as principais e mais aderidas foram as férias com 81%. Os ajustes no banco de horas representa 69% e suspensão e redução do contrato de trabalho 52%. Mas também houveram o acúmulo e desvio de função 24% isso aconteceu porque como alguns funcionários estavam de férias eles tinham que substituir e auxiliar, em outras funções para que a empresa pudesse continuar com as suas atividades. O trabalho home-office e as rescisões de contrato tiveram uma empatia foi proporcional ao ramo da empresa. Rescisões sempre teve e vai continuar porque é um ciclo empresarial.

Quanto as questionadas sobre como buscaram alternativas para continuar com o negócio ou ter mais sustentabilidade, as empresas apontam na Figura 8 e Figura 9.

Figura 9 - Empresa necessitou demitir funcionário

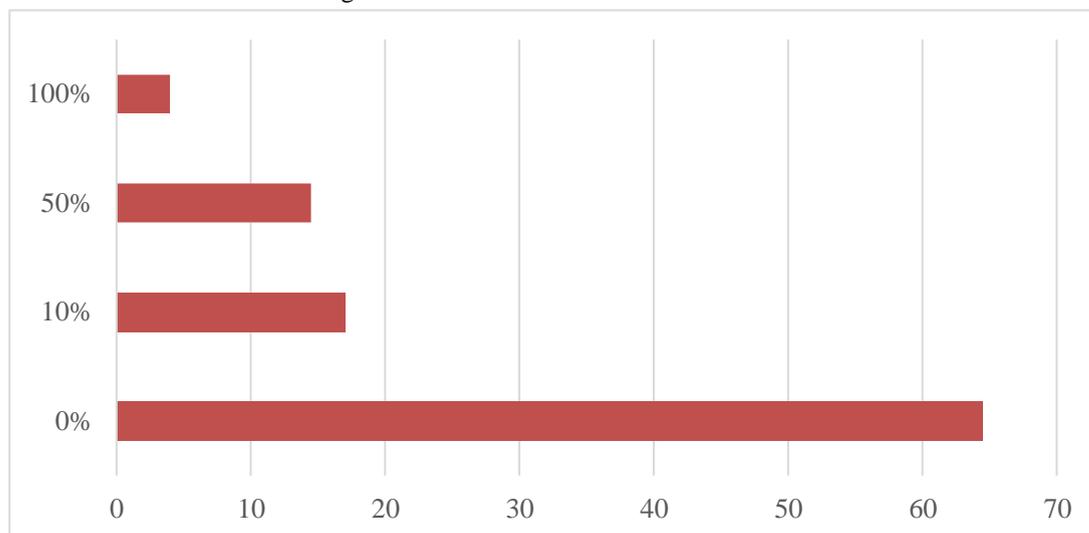


Fonte: elaborado pela autora

A maioria das empresas, ou seja, 55,7% não precisaram demitir funcionários, isso foi bem importante porque dessa forma tudo foi se estabilizando. As empresas que demitiram, foram no máximo 1 ou 2 funcionários. O limite de demissões não passou de 10 funcionários demitidos.

Ao serem questionados sobre a adesão ao trabalho home-office, na Figura 10 pode-se observar.

Figura 10 – Adesão ao trabalho home office

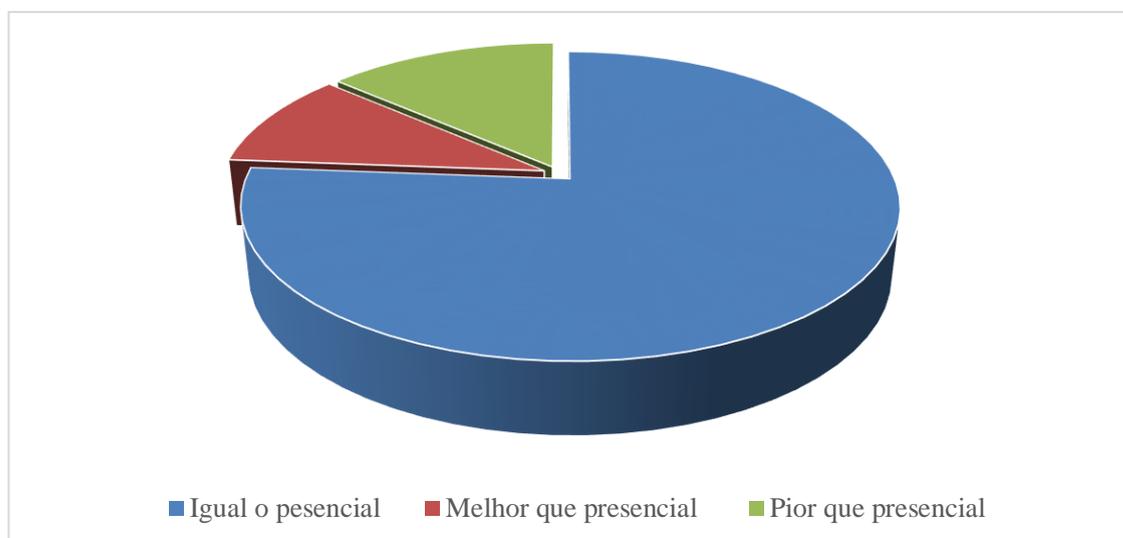


Fonte: elaborado pela autora

Na Figura 10 observa-se que 65% das empresas não aderiram ao home-office, algumas empresas nem tinham essa opção por conta da atividade ser diretamente com pessoas e sua presença, o que impossibilitou esta flexibilidade do home office. As prestadoras de serviços foram as que mais aderiram ao home office, a justificativa é porque o trabalho, possibilitava o espaço da casa com acesso as mesmas informações, essas empresas em nenhum momento pararam o seu funcionamento.

Para avaliar o período de home office, questionou-se sobre o desempenho dos funcionários nesta modalidade.

Figura 11 – Desempenho dos funcionários no período home office

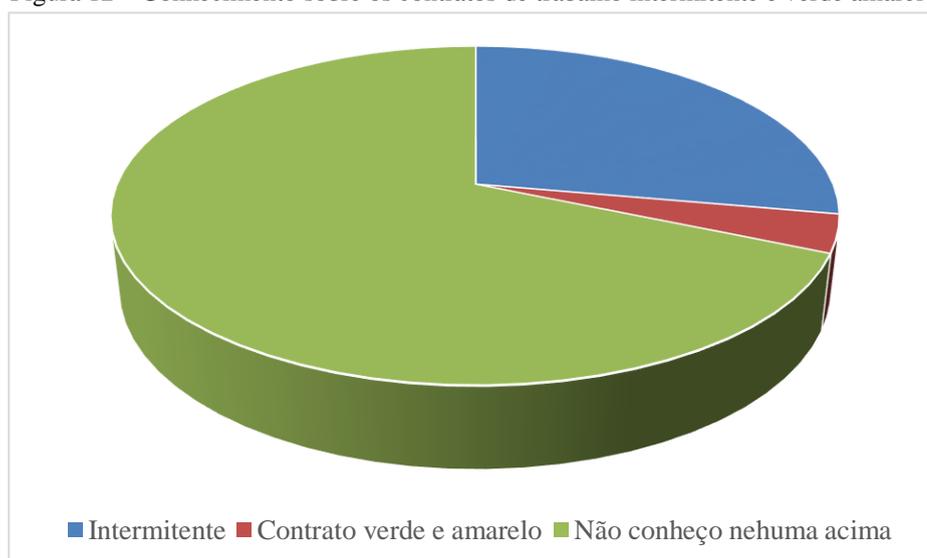


Fonte: elaborado pela autora

A Figura 11 demonstra que das empresas que aderiram ao trabalho home-office, 76% indicaram que o desempenho foi o mesmo que no trabalho presencial, portanto, isso demonstra a flexibilidade das empresas e se mostra como um ponto muito positivo nas novas relações de trabalho. Somente 14% apontou que o desempenho foi pior e 10% que foi melhor que o presencial. Percebe-se que a flexibilidade pode A descentralização das pessoas proporcionou uma maior delegação, ou seja, o que antes era analisado pela ótica comando e controle, hoje reflete em confiança e colaboração. Também demonstrou que flexibilidade nas relações de trabalho.

Os impactos com relação a novas relações de trabalho, trouxeram mudanças na legislação trabalhahista. Desta forma na Figura 12 questionou-se se já conheciam as formas de contrato de trabalho, intermitente e contrato verde amarelo.

Figura 12 – Conhecimento sobre os contratos de trabalho intermitente e verde amarelo



Fonte: elaborado pela autora

Na Figura 11 percebe-se que quando questionados 68% dos respondentes não conhecem nenhum destes dois novos contratos de trabalho, 30% tem conhecimento do contrato intermitente e somente 2% não conheciam o contrato verde e amarelo.

4 Conclusão

A sociedade foi surpreendida pela pandemia COVID -19 e desafios com outros formatos nos foram impostos. As empresas desenvolveram planos de enfrentamento, onde os gestores e funcionários foram isolados e tiveram que se reinventar e reinventar os processos e relações de trabalho.

Analisando os resultados da pesquisa, observa-se que maioria das empresas não foram prejudicadas durante a pandemia, elas apenas tiveram que fazer uma pausa por conta das medidas governamentais. A agilidade e auxílio do governo, foram fundamentais para que estas empresas tivessem as opções de suspensão e redução de contrato, ou ainda como observa-se na pesquisa que na sua grande maioria teve a alternativa de antecipar férias ou armazenar horas no banco de dados.

Para tanto a presente pesquisa analisou que a maioria das empresas de Carlos Barbosa-RS, sendo 54% empresas do segmento de serviços e 33% do comércio, destas 74% de pequeno porte com até 9 funcionários foram as que predominaram nas respostas. Durante a pandemia 84% das empresas tiveram suas atividades suspensas em função dos decretos governamentais,

Outro dado importante é que o faturamento de 48% empresas, tiveram um impacto somente de 5% a menos, quando comparado ao mesmo período do que o ano de 2020.

Através da análise, observa-se que a novas relações de trabalho mais flexibilizadas surgiram como home office, mesmo com somente 35% das empresas optarem por esta relação de trabalho, a maioria apontou que desempenho foi o mesmo que no trabalho presencial.

Desta forma considera-se que o objetivo desta pesquisa foi satisfatoriamente atingido e acredita-se que a partir desta pandemia iremos valorizar melhor a ciência, mais a educação, mais as pessoas e haverá uma flexibilização maior das relações de trabalho.

Referências

BELTRAN, Sara. **COVID-19 PELO MUNDO: ESTUDANTE VISLUMBRA CAOS NO MÉXICO PÓS-PANDEMIA**. Disponível em: <http://noticias.buscavoluntaria.com.br/covid-19-pelo-mundo-estudante-vislumbra-caos-no-mexico-pos-pandemia/>. Acesso em: 28 abr. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 905**. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 11 nov. 2019.

BRASIL. **LEI Nº 14.020**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 06 jul. 2020.

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 20 mar. 2020.

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 944, DE 3 DE ABRIL DE 2020**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/>. Acesso em: 03 abr. 2020.

DARELLA, Vanio Bolan. **COVID-19 | Medidas trabalhistas durante a pandemia do coronavírus**. Disponível em: <https://atendimento.sebrae-sc.com.br/inteligencia/relatorio-de->

inteligencia/covid-19-medidas-trabalhistas-durante-pandemia-do-coronavirus. Acesso em: 15 abr. 2020.

Decreto Estadual nº 33.519, de 19 de março de 2020.

FERNANDES, Regina. **Medidas Trabalhistas: O que pode ser acordado com funcionários durante a pandemia de coronavírus.** Disponível em: <https://capitalsocial.cnt.br/medidas-trabalhistas-coronavirus/>. Acesso em: 23 mar. 2020.

FIGUEIREDO, Nébia Maria Almeida de. (Org.). **Método e Metodologia na Pesquisa Científica.** s.l., Difusão Editora, 2004, 247 p.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Contrato de Trabalho verde e amarelo.** São Paulo: Juspodivm, 2019.

GIOVANETTI, Seth T. **COVID-19 PELO MUNDO: AMERICANOS CONTAM COMO ESTÁ A VIDA EM DENVER.** Disponível em: <http://noticias.buscavoluntaria.com.br/covid-19-pelo-mundo-americanos-contam-como-esta-a-vida-em-denver/>. Acesso em: 24 abr. 2020.

GIRARDI, Yasmim. **Os Apps e as novas relações de trabalho.** Disponível em: https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/cadernos/jornal_da_lei/2020/01/719402-os-apps-e-as-novas-relacoes-de-trabalho.html. Acesso em: 07 jan. 2020.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica.** 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MADRUGA, Thiago Prates. **Reforma Trabalhista: 11 mudanças nas relações de trabalho.** 2017. Disponível em: <https://www.madrugaadvogados.com.br/blog/reforma-trabalhista>. Acesso em: 11 nov. 2017.

MARTINELLI, Renato. **Covid-19 pelo mundo: “estamos melhorando aos poucos”, diz morador de Bréscia.** Disponível em: <https://www.dgabc.com.br/Noticia/3398554/covid-19-pelo-mundo-estamos-melhorando-aos-poucos-diz-morador-de-brescia>. Acesso em: 30 abr. 2020.

MOREIRA, Adriano Jannuzzi. **Novas relações de trabalho após a reforma trabalhista e a lei de terceirização.** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/292161/novas-relacoes-de-trabalho-apos-a-reforma-trabalhista-e-a-lei-de-terceirizacao>. Acesso em: 07 jun. 2020.

SANTOS, Antonio Raimundo dos. **Metodologia científica: a construção do conhecimento.** 7.ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2007.

TEMER, Michel. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 13 jul. 2017.

VERDÉLIO, Andreia. **MP permite suspensão do contrato de trabalho por até quatro meses.** 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/>. Acesso em: 23 mar. 2020.