

CLUSTER: LegalTech

CURSO: PPG-Direito (IMED – PASSO FUNDO)

CONSEQUÊNCIAS DA PANDEMIA DE COVID-19 E A (RE)ADAPTAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Simone Paula Vesoloski¹; Neuro José Zambam²

¹ Mestranda bolsista PROSUP/CAPES do Programa de Pós Graduação em Direito - Faculdade Meridional, IMED. Membro do Centro Brasileiro de Pesquisas sobre a Teoria da Justiça de Amartya Sen (IMED-Passo Fundo) e do Grupo de pesquisa Trabalho e Capital: Retrocesso Social e Avanços Possíveis da UFRGS. E-mail: simonels17@hotmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1355468920025819>.

² Doutor em Filosofia pela PUCRS. Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade Meridional (IMED) - Mestrado. Professor do curso de Direito (Graduação e Especialização) da Faculdade Meridional (IMED) de Passo Fundo. Membro do Grupo de Trabalho, Ética e Cidadania da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Filosofia (ANPOF). Coordenador Líder Centro Brasileiro de Pesquisa sobre Amartya Sen. E-mail: neuro.zambam@imed.edu.br; neurojz@gmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6893744456793355>.

1 INTRODUÇÃO

O objetivo dessa abordagem é apresentar a realidade enfrentada nas relações de emprego em meio a um cenário fragilizado e instável provocado pela pandemia da Covid-19. A problemática que norteia a pesquisa é: quais os consequências (inter)nacionais nas relações de emprego que o cenário pandêmico gerou? Neste contexto, objetivou-se pesquisar brevemente acerca da realidade mundial em relação aos postos de trabalho e as medidas que estão sendo adotadas, analisando quais as perspectivas vislumbradas no atual cenário contemporâneo e no pós-pandemia. Conclui-se que realidade evoca uma nova postura voltada à proteção do trabalho e da vida humana.

2 METODOLOGIA

O método utilizado para a pesquisa foi o indutivo, a partir de pesquisa bibliográfica, legislativa e fontes indiretas.



3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Diante da atual crise sanitária, Reuters (2020) frisa que a pandemia causou no mercado de trabalho global uma crise inédita e uma perspectiva altamente incerta.

Além da (re)adaptação com a introdução do *home office*, adequação com escala de horários, o desemprego foi mais uma das consequências severas que a pandemia gerou. Assim, Valente (2020) menciona que a OIT aponta que a pandemia está causando impactos nas relações de emprego na América Latina, aumentando o desemprego, aduzindo que o desemprego pode subir de 8% a 12,3%, um aumento de 33% no índice registrado em 2019. Esses dados revelam que os impactos retratam a complexidade do desafio que governos tendem a enfrentar para mitigar os efeitos causados pela Covid-19 e retomar a economia com os postos de trabalho e o índice de remuneração.

Desse modo, Ryder (2020) destaca que a nova realidade exige que se mantenha diálogo social entre empregados e empregadores, para que todos possam ser bem informados, consultados e saber como será o rumo da condução de trabalho e as medidas que todos podem e devem tomar para garantir a proteção e contribuir para minimização dos efeitos causados pela Covid-19.

Como uma medida de minimizar a disseminação do vírus, Filho (2020) salienta muitas empresas não conseguem manter o distanciamento adequado entre os seus funcionários, e como o empregador tem o dever de manter um ambiente de trabalho salubre e sadio, o *home office* ou seja, o teletrabalho¹ foi uma medida preventiva adotada por muitas empresas.

Apesar de o *home office* ser uma alternativa adotada por muitas empresas, sabe-se que grande parcela da população continua na linha de frente trabalhando. Para tanto, Almeida (2020) ressalta que as empresas devem garantir treinamentos; demonstrar com clareza a evolução da pandemia e todas as medidas de prevenção que os funcionários devem seguir para evitar novos riscos e maior disseminação do coronavírus; assegurando e garantindo que cada empregado siga os protocolos de segurança; e acima de tudo utilizando de modo adequado a máscara, álcool 70% e

¹ BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas, “Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.”



todos os equipamentos de proteção individual (EPI) indispensável para garantir a saúde de todos, pois o papel dos EPI's em plena pandemia é ímpar e servem como barreira que impendem e minimizam a infecção.

Nessa perspectiva, Bruno-Faria et al (2020) ressaltam que é importante que o gestor/empregador acompanhe seus empregados, orientando a respeito dos objetivos e das metas esperadas, adotando sistema de *feedback* e recompensas (seja para trabalhadores executando tarefas presenciais ou à distância (*home office*)). Ainda, as autoras afirmam que a pandemia é algo diferente de tudo que todos já experienciaram e estavam acostumados, então acompanhar os empregados, reconhecer os avanços individuais, orientar os erros se tornam ações cruciais para garantir a sustentabilidade e a manutenção das empresas/organizações, além do mais, é por meio dessas ferramentas que o empregado se sente mais seguro sobre o modo de como esta executando seu trabalho e se sente inserido em um ambiente capaz de gerar bem-estar no trabalho.

Cavallini (2020) ressalta de acordo com entrevista concedida por Maria Luiza Nascimento ao G1, diretora de RH da *Randstad*, que é uma empresa de solução de recursos humanos, segundo ela, após a pandemia, muitas empresas adotarão o *home office*, todavia, o maior desafio dessas empresas será em garantir meios de manter os empregados engajados, mesmo distantes fisicamente, como resposta a esse desafio, acredita que a comunicação clara e constante será crucial e de extrema importância. Além do mais, segundo a autora, a entrevistada reforça que os empregados deverão ser proativos e manter os vínculos com os colegas de trabalho, além de *e-mail*, é interessante que empregadores proporcionem tempo e ferramentas *online* onde empregados e empregadores possam ver uns aos outros, tendo um momento de conexão, pois isso garante um sentimento de pertencimento à equipe.

Desse modo, Cavallini (2020) pontua que na entrevista Maria Luiza Nascimento salienta que todos os profissionais deverão se adaptar a nova realidade, pois entrevistas *online* serão cada vez mais frequentes o que não enseja 'descuido', pois todo o preparo e cuidado como a aparência e conhecimento deverão ser mantidos, além de buscar um local tranquilo, silencioso, com boa iluminação e confortável para participar da entrevista.

Nesse viés, Rodrigues (2020) sintetiza que em 2018, o IBGE aponta que cerca de 3,8 milhões de pessoas trabalhavam nas suas casas, e na atualidade em



vista da pandemia este número quintuplicou, o que reforça que o *home office* veio pra ficar. Ainda, o autor fez várias entrevistas e todos os entrevistados afirmam que o *home office* é uma realidade e será tendência no pós pandemia. Uma das entrevistas foi Sofia Esteves, CEO da Cia de talentos e explana que com o *home office* todos ganham, os colaboradores podem ter flexibilidade e liberdade de horários; os empregadores viram a produtividade crescer e as despesas nas empresas caírem, estimando que as empresas economizaram 15% aproximadamente dos gastos com cada empregado trabalhando fisicamente, pois houve suspensão de vale transporte, gastos com cafezinho, energia elétrica, manutenção dos imóveis, e os empregados trabalham 46% a mais que nos ambientes físicos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A atual pandemia causou uma série imensurável de mudanças em todos os setores da sociedade e na vida das pessoas, em especial, no âmbito trabalhista – nas relações de emprego. No decorrer da abordagem foi possível perceber que a (re)adaptação foi emergente, as consequências foram variadas e o *home office* foi uma das mudanças que tem a tendência de permanecer e se intensificar, vindo a se tornar uma nova modalidade permanente de trabalho na sociedade contemporânea.

No campo relacionado a esta ‘vinda pra ficar’ do *home office*, surgem percalços e apontamentos de alguns autores em relação ao recursos tecnológicos nas atividades laborais executadas nesse novo modelo, destacando a necessidade de regulamentação dessa nova relação de trabalho. Desse modo, caberá a cada um de nós - cidadãos, construir e/ou cobrar para que seja repensado e sugerido um novo ordenamento jurídico capaz de tutelar e resguardar os direitos fundamentais de cada cidadão e os direitos trabalhistas atinentes ao labor de cada empregado; oportunizando que a população perceba claramente um efeito positivo de tutela e de zelo para essa modalidade de emprego, garantindo condições de bem-estar, de saúde, de segurança e principalmente de seguridade social aos trabalhadores.

Agradecimentos

O presente trabalho foi realizado com apoio da PROSUP/CAPES.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Ildeberto Muniz de. **Proteção da saúde dos trabalhadores da saúde em tempos de Covid-19 e resposta à pandemia.** Disponível em:

https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572020000101500&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em 12 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, DE 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 12 jul. 2021.

BRUNO-FARIA, Maria de Fátima; NAKANO, Tatiana de Cassia; VEIGA, Heila Magali da Silva. **Criando novas soluções para o trabalho e para os trabalhadores em resposta à pandemia.** In: MORAES, Melissa Machado de. (Org.) Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2020, p. 59-67. (Coleção o trabalho e as medidas de contenção da Covid-19: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho; 2).

CAVALLINI, Marta. **Pandemia adiantou mudanças no mundo do trabalho; veja as 10 principais tendências.** Disponível em:

<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/06/19/pandemia-adiantou-mudancas-no-mundo-do-trabalho-veja-as-10-principais-tendencias.ghtml>. Acesso em 12 jul. 2021.

FILHO, Fernando Guedes Ferreira. **Pandemia do Covid-19 e potenciais reflexos nas relações trabalhistas.** Disponível em: <https://cbic.org.br/artigo-pandemia-do-covid-19-e-potenciais-reflexos-nas-relacoes-trabalhistas/>. Acesso em 12 jul. 2021.

REUTERS. **OIT: Pandemia lançou mundo do trabalho em 'crise inédita'.**

Disponível em: <https://noticias.r7.com/internacional/oit-pandemia-lancou-mundo-do-trabalho-em-crise-inedita-08072020>. Acesso em 12 jul. 2021.

RODRIGUES, Alan. **O mundo do trabalho na pós-pandemia.** Disponível em:

<https://istoe.com.br/o-mundo-do-trabalho-na-pos-pandemia/>. Acesso em 12 jul. 2021.

RYDER, Guy. **As normas da OIT e a COVID-19 (coronavírus).** Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_745248.pdf. Acesso em 12 jul. 2021.

VALENTE, Jonas. **OIT alerta para impactos da pandemia no mercado de**

trabalho. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-07/oit-alerta-para-impactos-da-pandemia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 12 jul. 2021.

