

EFEITOS DA PANDEMIA COVID-19 NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NAS ESCOLAS PRIVADAS DE UM MUNICÍPIO NA AMAZÔNIA LEGAL^I

EFFECTS OF THE COVID-19 PANDEMIC ON LABOR RELATIONS IN PRIVATE SCHOOLS IN A MUNICIPALITY IN THE LEGAL AMAZON

Karen Patricia Sousa Lourenço^{II}

Italo Ferraz Obermüller^{III}

Karina Donizete Martins^{IV}

Resumo: **a) Introdução:** O presente artigo trata sobre as medidas provisórias trabalhistas criadas com o intuito de reduzir os impactos da pandemia da Covid-19 nas relações de trabalho, relações essas que foram diretamente afetadas em decorrência da necessidade de medidas de segurança para redução do risco de contaminação. **b) Objetivo:** Tem como objetivo explicar as medidas provisórias 927 e 936, explicitando os seus resultados nas relações de trabalho em instituições de ensino médio da rede privada. **c) Metodologia:** Trata-se de uma pesquisa exploratória, com abordagem qualitativa e baseada em levantamento bibliográfico, identificando as mudanças dos contratos de trabalho no período da Pandemia em um município da região sudeste do Pará. Tendo em vista, sobretudo as alterações dos contratos impactados pela atual conjuntura social e econômica com a concepção contábil. **d) Resultados:** A pandemia da Covid-19 alterou a rotina de pessoas e empresas, as relações de trabalho passaram a ter uma constante necessidade de adaptações, como a adoção teletrabalho, suspensão de contratos e também de medidas de biossegurança, quando necessário comparecer ao prédio da instituição, como uso de máscaras, higienização adequada, e distanciamento mínimo entre pessoas, para assim retomar as suas atividades. **e) Considerações:** Através da aplicação da pesquisa foi possível concluir que a adoção do teletrabalho foi de grande importância para a preservação do emprego e renda dos trabalhadores

^I Artigo apresentado como requisito parcial para a conclusão do curso de Graduação em Ciências Contábeis da Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida – FESAR. Ano 2020.

^{II} Acadêmico do curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida – FESAR. E-mail: italo_ft@hotmail.com

^{III} Acadêmica do curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida – FESAR. E-mail: kare.patricia1604@gmail.com

^{IV} Docente da Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida – FESAR. E-mail: profkarinamartins@gmail.com

das instituições, mesmo possuindo alguns pontos negativos. Foram obtidos excelentes resultados na adaptação dos contratos de trabalho durante a pandemia, inclusive interesse por parte de uma das instituições pesquisadas em adotar permanentemente o teletrabalho para algumas funções.

Palavras-chave: Medida Provisória. Pandemia. Teletrabalho.

Abstract: **a) Introduction:** This article deals with the provisional labor measures created in order to reduce the impacts of the Covid-19 pandemic on labor relations, which relations were directly affected due to the need for security measures to reduce the risk of contamination. **b) Objective:** It aims to explain the provisional measures 927 and 936, explaining their results in labor relations in private high school institutions. **c) Methodology:** This is an exploratory research, with a qualitative approach and based on a bibliographic survey, identifying changes in employment contracts during the Pandemic period in a municipality in the southeastern region of Pará. In view, above all, of the changes in contracts impacted by the current situation social and economic with the accounting concept. **d) Results:** The Covid-19 pandemic changed the routine of people and companies, work relations started to have a constant need for adaptations, such as the adoption of teleworking, suspension of contracts and also biosafety measures, when necessary to attend the institution building, such as wearing masks, proper hygiene, and minimum distance between people, to resume their activities. **e) Considerations:** Through the application of the research it was possible to conclude that the adoption of teleworking was of great importance for the preservation of employment and income of the workers of the institutions, even having some negative points. Excellent results were obtained in adapting employment contracts during the pandemic, including interest on the part of one of the researched institutions to permanently adopt telework for some functions.

Keywords: Provisional Measure. Pandemic. Telework.

Data de aprovação: 28/Nov/2020.

1 INTRODUÇÃO

A grande expansão da pandemia da Covid-19 trouxe muita insegurança e medo à população, tendo em vista a fragilidade econômica de grande parte da nação brasileira. A situação crítica do sistema público de saúde aumenta ainda mais essa insegurança, pois o acesso à saúde privada é pequeno, ainda mais com a necessidade do isolamento social que reduz os riscos de contaminação, mas que por outro lado também reduz as fontes de renda.

Para possibilitar a diminuição dessa insegurança, este artigo visa explicar as medidas provisórias 927/2020 e 936/2020, explicitando os seus resultados nas relações de trabalho. Pois tais medidas foram criadas para reduzir os impactos da pandemia da Covid-19 nas relações de trabalho e consequentemente na economia do País.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 O QUE É A COVID-19

A COVID-19 é uma doença causada pelo vírus SARS-Cov-2, da família viral coronavírus. Essa doença pode ser facilmente confundida com uma gripe, por possuir sintomas semelhantes como febre e tosse, porém, a mesma também pode desenvolver quadros graves que resultam em falta de ar, dificuldade de respirar, podendo até levar o indivíduo contaminado a óbito (MINISTERIO DA SAÚDE, 2020).

No fim do ano de 2019 a Organização Mundial de Saúde foi informada sobre vários casos de pneumonia de natureza desconhecida na cidade de Wuhan, na China (SIC NOITÍCIAS, 2020). Mas somente em Janeiro de 2020 foi identificado o agente causador. A doença se espalhou pelo mundo rapidamente, o que levou a OMS, em 11 de março de 2020 a classificar a mesma como uma Pandemia.

2.2 INFLUÊNCIA DA PANDEMIA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Desde o início do surto da COVID-19 no Brasil, em meio a tantas incertezas, o medo tomou conta da população, tendo em vista a demasiada publicação de

informações sem a menor averiguação de sua veracidade, informações essas popularmente conhecidas com “Fake News”. Gerando assim muitas dúvidas aos trabalhadores e empregadores sobre a continuidade de suas atividades econômicas.

Por ser um vírus de fácil contágio foram estabelecidas pelo Ministério de Saúde medidas de prevenção da disseminação da doença, proibindo aglomerações de pessoas e contato físico, que atingiu diretamente as relações de trabalho tendo em vista que a maioria das atividades econômicas envolve algum tipo de contato seja entre empregados ou com clientes. Com o avanço do número de contaminados pela doença, foram recomendadas várias medidas para tentar desacelerar o crescimento desses números como o isolamento social, decretos federais e estaduais ordenando a suspensão de atividades não essenciais temporariamente (CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE, 2020). Essas recomendações têm por objetivo proporcionar o chamado “achato da curva”, que consiste na representação visual do número de pessoas infectadas onde a curva representa a curva epidemiológica ao longo do tempo.

Em consequência a essas suspensões de atividades houve redução nas receitas de algumas empresas que acabaram tendo a necessidade de realizar o desligamento de funcionários em massa, impactando diretamente as relações de trabalho, gerando desempregos, e restringindo também as atividades de trabalhadores autônomos. Segundo os últimos dados fornecidos pelo Instituto Nacional de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), a taxa de desemprego no Brasil cresceu de 12,9% para 14,4% apenas no período de março a agosto desse ano.

2.3 MEDIDAS CRIADAS PARA REDUZIR OS IMPACTOS DA PANDEMIA

No dia 22/03/2020, o governo federal editou a Medida Provisória 927/20, estabelecendo uma flexibilização de direitos previstos na CLT, tais como teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, que serão mais explicadas a seguir.

A MP 927 trata também do aproveitamento e antecipação de feriados que permitiu aos empregadores anteciparem o gozo de feriados municipais, estaduais e federais mediante notificação por escrito ou por meio eletrônico ao colaborador com no mínimo 48h de antecedência e explicitando o feriado, no caso de feriados religiosos o aproveitamento depende da concordância do colaborador por acordo

coletivo ou individual por escrito; O Banco de horas é outra medida que também precisa ser estabelecido através de acordo individual por escrito, que consiste na interrupção da jornada de trabalho através da compensação de horas extras, podendo exceder o saldo do banco de horas realizando posteriormente a compensação de jornada no prazo de até 18 meses após o retorno das atividades, a recuperação do período de interrupção pode ser feita, independentemente de acordo coletivo ou individual, com o acréscimo de até 2 horas na jornada de trabalho não podendo exceder 10 horas por dia; entre outras medidas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº6, de 20 de março de 2020 (BRASIL, 2020). Essa MP 927 é excepcional e temporária, e esteve vigente até 19/07/2020.

Logo em seguida ocorreu a criação da MP 936 de 01/04/2020 que institui o Programa Emergencial da Manutenção do Emprego e da Renda. Esta tem como objetivo preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresarias, e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública (BRASIL, 2020), através de medidas como o pagamento do benefício emergencial nos casos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, e a suspensão temporária do contrato de trabalho que serão explicitadas mais a seguir. Em 06/07/2020 a MP 936 foi convertida na Lei nº 14.020/2020.

2.3.1 Teletrabalho

O teletrabalho consiste na realização de atividades laborais totalmente fora das dependências do empregador, ou seja, é uma espécie de trabalho à distância, que não obrigatoriamente, mas, geralmente é realizado na residência do empregado (MORAES, 2020). Por ser um trabalho à distância faz-se necessário o uso de meios tecnológicos de comunicação e informação como computador, celular, skype, email e outros. Após a reforma trabalhista é que o teletrabalho foi regulamentado, porém a MP 927 trouxe algumas alterações para essa modalidade de trabalho.

Art.4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho

presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. (MP Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020)

Nesse trecho é possível observar que a medida prevê autoridade para o empregador alterar a modalidade de trabalho para remota, e retornar ao trabalho presencial nas dependências da empresa quando o mesmo achar conveniente, realizando apenas um comunicado ao colaborador por escrito ou por meio eletrônico com no mínimo 48h de antecedência.

De acordo com NUZZI (2020) o teletrabalho tem suas vantagens e desvantagens, pois contribuiu para a manutenção de contratos de trabalho, gerou mais liberdade para gestão do tempo de jornada de trabalho, maior segurança em relação ao risco de contaminação entre outros; por outro lado temos as dificuldades na conciliação do trabalho com atividades pessoais ou domésticas, dificuldades de adaptação com a nova forma de trabalho, possível dificuldade com meios tecnológicos, ambiente de trabalho inadequado e riscos à saúde mental tendo em vista a junção de fatores como ansiedade, preocupações com a atual situação de pandemia, conflitos pessoais que podem atingir diretamente o trabalho do colaborador e até mesmo a própria dificuldade de adaptação.

2.3.2 Antecipação De Férias Individuais Concessão De Férias Coletivas

Durante o estado de calamidade pública tornou-se possível fazer a antecipação das férias individuais mesmo que o funcionário não tenha completado o período aquisitivo, através de acordo por escrito, nessa modalidade o pagamento das férias pode ser feito até o quinto dia útil do mês subsequente ao período de gozo das férias (BRASIL, 2020).

Outra alternativa sugerida para preservação de empregos foi a concessão de férias coletivas, onde diante do cenário de suspensão temporária de atividades empresariais foi possível deixar o colaboradores em casa sem precisar desliga-los.

Art. 11. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o

limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Assim como também medidas do Governo auxiliando os trabalhadores autônomos, que temporariamente não podem exercer suas atividades, com uma quantia para colaborar com a falta da renda habitual.

2.3.3 Redução Proporcional De Jornada De Trabalho E De Salário

Esta medida provisória visa à redução de jornada de trabalho e salário temporariamente em até 90 dias com direito a garantia de estabilidade temporária do empregado e recebimento do benefício emergencial pago pelo governo. A redução de jornada e salário poderá ser de 25%, 50% ou 75% por acordo individual ou coletivo (BRASIL, 2020). Ou qualquer outro percentual, inclusive 100%, apenas por acordo coletivo.

Art. 7º. Parágrafo único. A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado: I - da cessação do estado de calamidade pública; II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado. (MP Nº 936, DE 01 DE ABRIL DE 2020)

No caso de redução na jornada de trabalho e salário o empregado passa a receber a compensação governamental, que é o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda que será pago pelo governo, tendo como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego que o empregado teria direito se fosse demitido, por exemplo: se o empregador tiver direito a cinco parcelas de R\$ 1.300 de seguro-desemprego, esta parcela será a base para o benefício. O valor será pago de acordo com o a redução da jornada e salário, se diminuiu 75% o valor será de 75% do seguro-desemprego (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2020).

O trabalhador com a redução de jornada e salário ou suspensão de contrato terá direito a garantia provisória no emprego após o restabelecimento da jornada, por período equivalente a o tempo de redução, ou seja, redução de dois meses garante estabilidade de dois meses, acrescidos de mais dois meses, totalizando quatro meses. A dispensa sem justa causa durante este período sujeita a

empresa a penalidades e indenização dos empregados (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2020).

2.3.4 Suspensão Temporária Do Contrato De Trabalho

Esta medida provisória permite as empresas a suspender o contrato de trabalho dos funcionários de modo temporário em razão da pandemia do Covid-19, e pelo fato estado declarar calamidade pública o governo federal dá o direito de durante o período pré-determinado entre empregado e empresa não haja prestação de serviços pelo trabalhador, e o pagamento de salário pelo empregador é dispensado. A suspensão pode ser mantida por 60 dias, e se o estado de calamidade pública se encerre antes desse tempo as atividades devem ser retomadas normalmente em até dois dias (REDE JORNAL CONTÁBIL, 2020).

Tal medida provisória, assim como a redução da jornada e salário o empregado não ficará desamparado, e também receberá o benefício emergencial da preservação do emprego e da Renda, com este auxílio o trabalhador receberá o valor do seguro-desemprego que receberia em caso de dispensa sem justa causa (BRASIL, 2020). Vale ressaltar que os funcionários que tiverem seus contratos suspensos não poderão ser dispensados sem justa causa no período da suspensão e no mesmo período após a retomada das atividades, ou seja, se a suspensão for de 60 dias, a empresa deverá manter o vínculo por 60 dias após o período de suspensão.

3 METODOLOGIA

Trata-se de pesquisa exploratória que tem como finalidade ampliar o conhecimento a respeito do tema pesquisado o tornando mais claro (TUMERELO, 2019). Com abordagem qualitativa e baseada no método de levantamento bibliográfico, abordando as mudanças nas leis de trabalho no período da Pandemia. Para a realização da pesquisa a população alvo foram as instituições de ensino médio da rede privada de um município do sudeste do Pará que possui um total de 5 (cinco) instituições, onde utilizamos informações de uma amostra de 40%. Tendo em vista, sobretudo, as alterações dos contratos de trabalho em instituições, impactados

pela atual conjuntura social e econômica com a concepção contábil. Os instrumentos utilizados para coleta de dados foram aparelhos celulares dos pesquisadores por meio de ligação e também com auxílio de um aplicativo de videochamadas. A análise dos dados se dá através da técnica de análise do discurso.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A coleta de dados foi realizada de forma remota através de entrevistas com roteiro semiestruturado em 2 instituições, onde os (as) entrevistados(as) foram os diretores(as) ou proprietários(as) da instituição.

A I-1 (Instituição 1) informou que atualmente possui 40 funcionários atuando a 40 anos no município com um número de alunos entre 301 a 500. Já a I-2 (Instituição 2) trabalha com um quadro de 13 colaboradores, atuando a 23 anos no município com um número de alunos entre 100 a 300. Ambas as instituições utilizam serviço de contabilidade externo, e já possuíam, antes da pandemia, algum colaborador realizando atividade remota, como serviços de marketing digital e professores que utilizavam portais para atividades online em determinados dias da semana, porém sem alteração da modalidade do contrato de trabalho para o teletrabalho ainda.

Quando questionadas sobre a importância da adoção do teletrabalho para a manutenção do emprego dos colaboradores, ambas as instituições responderam que a criação de tal medida provisória foi de grande valia, pois existiam excelentes colaboradores atuando nas instituições, mas que faziam parte de grupos de risco e não poderiam continuar a exercer as suas atividades presencialmente, realizando assim a alteração temporária das atividades para a modalidade remota, sem a necessidade de extinção do contrato de trabalho.

Em relação às funções menos beneficiadas com o teletrabalho constatou-se que foi a função de apoio e limpeza predial, onde I-1 informou que os colaboradores que estavam em período de experiência precisaram ser desligados e os que possuíam um período maior de contrato tiveram seus contratos de trabalho suspensos, devido à falta da necessidade de seus serviços temporariamente, recebendo assim o Benefício emergencial da manutenção de emprego e renda garantida pela MP 936/20 (BRASIL, 2020).

E a I-2 informou que mais de uma função não foi beneficiada, pois mesmo com adoção do teletrabalho foi necessária a redução do quadro ocorrendo desligamentos em mais de um setor, como limpeza e professores, devido à redução da demanda dos serviços.

Sobre a adaptação dos colaboradores a essa nova modalidade de trabalho remoto, a I-1 informou que foi demasiada difícil, pois ocorreu muita rejeição tanto por parte dos colaboradores como por parte dos pais dos alunos, a entrevistada relatou que isso foi devido ao medo e insegurança a respeito de algo novo, que gerou estresse e ansiedade, mas que com os devidos treinamentos todos se adaptaram enfim e a produtividade dos colaboradores foi satisfatória. A I-2 informou que também enfrentou grandes dificuldades de adaptação, insegurança, estresse, medo e ansiedade, e que realizou os devidos treinamentos, porém a produtividade dos colaboradores nessa modalidade ainda não é satisfatória. Ambas as instituições deixaram a livre escolha dos colaboradores o uso de recursos de materiais de trabalho próprios para os que já possuíam, e caso não tenham ou não quisessem utilizar os recursos próprios, a instituição deixa recursos disponíveis para os mesmos sempre que precisarem.

A respeito das vantagens a I-1 apontou as reduções nos custos com matérias em geral e consumo de energia e água na instituição, e também da evolução e nivelamento dos conhecimentos sobre tecnologia entre os professores, pois havia grandes diferenças e com a pandemia surgiu a necessidade de evolução no conhecimento dos mesmos, pontuou também que ocorreram inevitáveis reduções nas receitas da instituição, mas que não foram tão consideráveis como presumiam no início da pandemia. Entretanto a I-2 não conseguiu identificar tantas vantagens, além de redução de custos, pela difícil adaptação que resultou em produtividade não satisfatória gerando reduções consideráveis nas receitas da instituição.

Ao serem indagadas sobre o interesse da adoção permanente do teletrabalho para alguma das funções a I-1 declarou que decidiu alterar os contratos com professores para ministração de aula de recuperação permanentemente para a modalidade de trabalho remota. E a I-2 informou que não tem interesse de aderir permanentemente ao teletrabalho.

A escolha da coleta de dados através de entrevista se deu pelo interesse em analisar a opinião dos entrevistados a respeito da atual situação de pandemia, onde através do roteiro de entrevistas conseguimos direcionar o assunto, mas sem engessar as respostas dos entrevistados que puderam fazer as colocações julgadas como necessárias para os mesmos, complementando seus pontos de vista da realidade que estão vivenciando. Foi mencionado nas entrevistas que ambas as instituições já realizavam trabalho remoto em algumas funções, porém era algo casual, e que não era qualquer colaborador que tinha conhecimento de como realizar esse tipo de trabalho.

A pesquisa possibilitou a confirmação de que a pandemia da Covid-19 impactou muito as atividades das instituições, onde foi preciso alterar de forma involuntária atividades presenciais para a modalidade remota, mas o ponto mais comentado em relação a essa mudança foi a adaptação com os meios tecnológicos. O teletrabalho já existia, porém antes da pandemia ele vinha ganhando espaço no mercado de trabalho de forma lenta, com a chegada da pandemia ele teve um enorme impulso se tornando fundamental para manutenção de empregos.

Outro ponto importante identificado foi o avanço no conhecimento dos trabalhadores a respeito do uso de meios tecnológicos para o trabalho, avanço este que também foi mais impulsionado pelo teletrabalho na pandemia, pois tais conhecimentos são fundamentais para o maior desenvolvimento dos trabalhadores. Mas o teletrabalho não pode ser inserido em todas as funções de uma entidade, como serviços de limpeza e conservação predial, pensando neste ponto o governo foi assertivo em criar outros meios para manutenção dos contratos de trabalho sem deixar os trabalhadores desamparados, como a suspensão de contratos.

Um aspecto negativo abordado na entrevista foi o enfrentamento de questões psicológicas durante a adaptação a nova modalidade de trabalho, como o medo de câmeras que alguns colaboradores possuíam, ansiedade e estresse enfrentando ao sair da habitual forma de trabalho, o que comprometeu a produtividade de alguns no início, mas a superação de tais questões psicológicas também foi um avanço.

Concluiu-se que a alteração dos contratos de trabalho nessas entidades foi dificultosa, mas também produtiva, conhecendo formas de trabalho pouco aproveitadas anteriormente, que mesmo em um cenário pós-pandemia podem vir a agregar no desenvolvimento de suas atividades econômicas. De certa forma ainda se faz necessário a criação de estudos sobre o teletrabalho que possibilitem identificar maneiras de melhorá-lo para que possa ser praticado com excelência tanto na produtividade quanto no bem-estar do trabalhador.

5 CONSIDERAÇÕES

Assim sendo, após a análise dos dados coletados foi possível identificar que a criação das medidas provisórias 927/20 e 936/20 foram de grande importância para a manutenção dos empregos, a medida mais utilizada na população pesquisada foi o teletrabalho que gerou a necessidade de adaptação e conhecimentos de todos os trabalhadores sobre atividades através de meios tecnológicos, conhecimento este, que pode ser aproveitado em várias situações até mesmo em um tão esperado cenário pós-pandemia, pois os conhecimentos tecnológicos adquiridos não serão perdidos. Em contrapartida também existem os pontos negativos do teletrabalho, como a inevitável redução das receitas pela ausência de atividades presenciais que as entidades pesquisadas exercem. Entre pontos positivos e negativos prevaleceram os pontos positivos, pois o teletrabalho atingiu o objetivo de manutenção de empregos durante a atual situação de pandemia e pode também, se necessário for, sofrer pequenas alterações que tornem o teletrabalho bem mais interessante para as atividades econômicas, mesmo após a criação da vacina da covid-19.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública.

BRASÍLIA, DF, 22 mar. 2020. Disponível

em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm

Acesso em: 15 out. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 01 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. BRASÍLIA, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm Acesso em: 15 out. 2020.

CONSELHO Nacional de saúde, Ministério Da Saúde. **Recomendação Nº 036 de 11 de maio de 2020.** Recomenda a implementação de medidas de distanciamento social mais restritivo (lockdown), nos municípios com ocorrência acelerada de novos casos de COVID-19 e com taxa de ocupação dos serviços atingido níveis críticos. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/recomendacoes-cns/1163-recomendacao-a-n-036-de-11-de-maio-de-2020>. Acesso: 15 de out. 2020.

CRONOLOGIA dos principais momentos de um surto na China que evoluiu para pandemia global. **Sic Notícias**, 2020. Disponível em: <https://sicnoticias.pt/especiais/coronavirus/2020-03-16-Cronologia-dos-principais-momentos-de-um-surto-na-China-que-evoluiu-para-pandemia-global>. Acesso: 17 ago. 2020.

IBGE – Instituto Nacional de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD: Taxa de desocupação.** Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso: 31 de out. 2020

JÚNIOR, Janary. **Câmara Dos Deputados.** Medida provisória permite suspensão de contrato de trabalho e corte salarial. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/650693-medida-provisoria-permite-suspensao-de-contrato-de-trabalho-e-corte-salarial#:~:text=A%20Medida%20Provis%C3%B3ria%20936%2F20,empregado%20e%20recebimento%20de%20benef%C3%ADcio>. Acesso: 29 out. 2020

MOARES, Vanessa de. **Teletrabalho: Aspectos jurídicos pós Reforma**

Trabalhista e MP 927/2020. Blog da Aurum. [S.l.] 2020. Disponível em:

<https://www.aurum.com.br/blog/teletrabalho/>. Acesso: 28 set. 2020.

MP N°936/20, Veja como funciona essa medida provisória tomada pelo governo.

Rede Jornal Contábil. Disponível em: [https://www.jornalcontabil.com.br/mp-936-](https://www.jornalcontabil.com.br/mp-936-2020-veja-como-funciona-essa-medida-tomada-pelo-governo/)

[2020-veja-como-funciona-essa-medida-tomada-pelo-governo/](https://www.jornalcontabil.com.br/mp-936-2020-veja-como-funciona-essa-medida-tomada-pelo-governo/). Acesso: 29 out. 2020.

NUZZI, Vitor. **Teletrabalho se consolida em gangorra emocional trazida pela**

pandemia. Rede Brasil Atual. [S.l.] 2020. Disponível em:

<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2020/08/teletrabalho-gangorra-emocional-pandemia/>. Acesso: 15 out. 2020.

SOBRE a doença. **Ministério Da Saúde**, 2020. Disponível em:

<https://coronavirus.saude.gov.br/index.php/sobre-a-doenca>. Acesso: 30 de out. 2020.