



unifaema

CENTRO UNIVERSITÁRIO FAEMA – UNIFAEMA

ROMULO GON SANTOS

**OS IMPACTOS DA PANDEMIA DO CORONA VÍRUS NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

ARIQUEMES - RO

2023

ROMULO GON SANTOS

**OS IMPACTOS DA PANDEMIA DO CORONA VÍRUS NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao curso de Direito do Centro Universitário
FAEMA – UNIFAEMA como pré-requisito para
obtenção do título de bacharel em Direito

Orientador (a): Profa. Ma. Camila Valera Reis
Henrique

ARIQUEMES - RO

2023

FICHA CATALOGRÁFICA
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

<p>S237i Santos, Rômulo Gon. Os impactos da pandemia do corona vírus nas relações de trabalho. / Rômulo Gon Santos. Ariquemes, RO: Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, 2023. 42 f. Orientador: Prof. Me. Camila Valera Reis Henrique. Trabalho de Conclusão de Curso – Graduação em Direito – Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, Ariquemes/RO, 2023.</p> <p>1. Desemprego. 2. Economia. 3. Pandemia. 4. Relações de Trabalho. I. Título. II. Henrique, Camila Valera Reis.</p> <p style="text-align: right;">CDD 340</p>

Bibliotecária Responsável
Herta Maria de Açucena do N. Soeiro
CRB 1114/11

ROMULO GON SANTOS

**OS IMPACTOS DA PANDEMIA DO CORONA VÍRUS NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao curso de Direito do Centro Universitário
FAEMA – UNIFAEMA como pré-requisito para
obtenção do título de bacharel em Direito
Orientador (a): Profa. Ma. Camila Valera Reis
Henrique

BANCA EXAMINADORA

Profa. Ma. Camila Valera Reis Henrique
Centro Universitário Faema – UniFaema

Prof. Me. Hudson Carlos Avancini Persch
Centro Universitário Faema – UniFaema

Prof. Me. Paulo R. M. Monteiro Bressan
Centro Universitário Faema – UniFaema

ARIQUEMES – RO

2023

*Dedico este trabalho aos meus pais,
familiares e amigos, que me apoiaram
e incentivaram a seguir em frente com
meus objetivos.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me dar força, persistência e coragem para que eu possa terminar essa trajetória.

Aos meus pais Nilma Gon Lima e Romário Onofre. Por nunca me deixar abalar, e sempre estar presente nos piores e nos melhores momentos durante ao longo do curso.

Agradeço a minha orientadora Camila Valera Reis por ter me ajudado muito para elaboração da monografia.

Enfim, a todos aqueles que contribuíram direta ou indiretamente para a realização de mais um sonho.

Sonhos determinam o que você quer. Ação determina o que você conquista. (Aldo Novak).

RESUMO

O processo de pandemia global contribuiu para a flexibilização das relações de trabalho. Consequentemente, ao longo do tempo, a sociedade criará modelos de prestação de serviços como estratégia financeira. No Brasil, o trabalho informal já é uma realidade assustadora, o que favorece a instabilidade dos assalariados e suas famílias. A vertiginosa realidade das relações de trabalho, nesse sentido, ocasiona um cenário de instabilidade para aqueles que dependem da economia para sua subsistência e a de seus semelhantes. O debate aliás, está sendo reavivado em meio à pandemia de Covid-19, que assola o Brasil desde meados de março de 2020 e causa impactos espantosos e irreparáveis na economia e no direito do trabalho a cada dia. Trazendo o cenário vivido em tempos da pandemia na vida dos assalariados informais da economia, bem como será discutida a vulnerabilidade desses profissionais diante do caos causado pela disseminação do vírus, e o processo de adaptação e as consequências das relações de trabalho serão discutidos. Por fim, de acordo com o método explicativo, questiona-se a possibilidade de renúncia à subordinação jurídica no ambiente de trabalho, a fim de satisfazer plenamente os direitos básicos dos empregados.

Palavras-chave: COVID-19. Desemprego. Economia.

ABSTRACT

The globalization process contributes to the flexibility of labor relations. Consequently, over time, society will create service delivery models that devalue a person's work activity. In Brazil, informal work is already a frightening reality, which favors the instability of wage earners and their families. The vertiginous reality of labor relations, in this sense, causes a scenario of instability for those who depend on the economy for their subsistence and that of their peers. The debate, incidentally, is being revived in the midst of the Covid-19 pandemic, which has plagued Pau-Brasil since mid-March and causes astonishing and irreparable impacts on the economy and on labor law every day. From this point of view, using a deductive method The impact of the epidemic on the lives of informal wage earners in the gig economy. as well as the vulnerability of these professionals in the face of the chaos caused by the spread of the virus will be discussed. In addition, with the support of the historical method, the process of globalization and the consequences of labor relations will be discussed. This will make your legal taxonomy liquid. Finally, according to the explanatory method, the possibility of waiving legal subordination in the work environment is questioned, in order to fully satisfy the basic rights of employees.

Keywords: gig economy. Globalization. Inform work. COVID-19.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2. CHEGADA DA COVID 19 NO BRASIL E SEUS IMPACTOS ECONÔMICOS	13
3. AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL EM MEIO AO CORONAVÍRUS ..	15
4. IMPACTOS DA PANDEMIA DE COVID-19 E O TRABALHO INFORMAL NO BRASIL	17
4.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E SEUS DESDOBRAMENTOS	21
5. TELETRABALHO E CONTROLE DE JORNADA EM ÉPOCA DE COVID-19.....	22
5.1 INOVAÇÕES NO ORDENAMENTO COM A COVID-19	26
CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
REFERÊNCIAS.....	34

1 INTRODUÇÃO

No dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou que estava em curso uma pandemia denominada COVID-19. O vírus rapidamente se espalhou pelo mundo, com impactos profundos na saúde pública e choques sem precedentes nas economias e nos mercados de trabalho.

Diversas medidas de controle e prevenção da doença foram tomadas pelas autoridades sanitárias locais em diferentes esferas administrativas (governo federal, governos estaduais e municipais). Essas medidas se diferem de uma região para outra, entretanto a medida mais difundida pelas autoridades foi a prática do distanciamento social.

Em meio ao desespero e tentativa de cura, o distanciamento social também assolava a população, pois a falta de emprego e a instabilidade financeira abalavam emocionalmente aquelas famílias mais pobres. Algumas pessoas começaram, então, a deixar de acreditar na doença e acreditavam que de uma forma ou outra iriam morrer, seja pela doença ou pela fome. Por isso, essas pessoas tentavam retornar ao mercado de trabalho.

Com a negação do governo para incentivar a população a cumprir as medidas de proteção – como o distanciamento social –, a situação em que o mundo estava diante da COVID-19 foi descredibilizada e muitos se negavam a permanecer em casa, passando a abrir suas empresas para trabalho e, em casos mais específicos, ofertando encontros clandestinos.

O objetivo do isolamento social foi interromper a transmissão do vírus para que o sistema de saúde não fosse sobrecarregado. Com um grande número de pessoas infectadas, a procura pelo sistema de saúde seria maior, causando um déficit nas condições de atendimento, podendo faltar leitos e respiradores para os doentes, caracterizando o colapso do sistema.

Este trabalho busca evidenciar os esforços para o encontro de alternativas para amenizar impactos econômicos gerados em meio a pandemia, trazendo exemplos de ferramentas que ganharam notoriedade neste período, como a tecnologia, que ganhou mais espaço e inovação em todo o meio social, causa até mesmo a transformação de redes sociais como o WhatsApp, Gmail, Instagram, Meet, etc., a fim de agregar no trabalho home office, influenciando o mundo da era digital.

O aumento nas formas de trabalho, contribuíram para a diminuição da taxa de desemprego no país, visto que esses novos tipos de trabalho ajustou os padrões da fonte econômica, ou seja, transformou uma crise financeira em meio a uma pandemia em uma oportunidade de trabalho mais adequado para as pessoas, uma vez que o mundo digital possibilitou a criação de empresas e a facilidade do “trabalho remoto”. Com uma nova perspectiva no mercado de trabalho, muitos funcionários foram atraídos, pois o objetivo dessa opção era mostrar a flexibilidade de jornada, de local de trabalho e até a possibilidade de passar mais tempo com a família e, principalmente, evitando qualquer tipo de contato com o vírus. É válido salientar que essa linha de raciocínio não influencia nas empresas essenciais, como as de áreas de saúde e, principalmente, alimentação.

A expansão do vírus foi repentina e não esperada. A pandemia iniciou e não se tinha uma previsão de fim daquela luta, a criação de formas inovadoras para seguir fazendo sua fonte de renda foi essencial, dentre todas as empresas que precisavam ter suas portas fechadas por tempo indeterminado e sem oportunidade de flexibilizar sua mão e obra em casa, surgiram outras inovações como ser motorista de aplicativo, por exemplo. Restaurantes e lanchonetes não poderiam atender seus clientes em seus espaços, a população tinha suas idas a supermercados minimizadas e com isso optavam por pedidos alimentícios via aplicativos. Os motoristas faziam seus horários e criavam sua própria carga horária diária conforme suas metas.

Mesmo com todos os problemas enfrentados pela população, a situação hoje está voltando ao normal e muitas oportunidades trabalhistas foram criadas na época se inovaram e existem até hoje.

2. CHEGADA DA COVID 19 NO BRASIL E SEUS IMPACTOS ECONÔMICOS

Em 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi alertada sobre vários casos de pneumonia na cidade de Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China. Tratava-se de uma nova cepa (tipo) de coronavírus que não havia sido identificada antes em seres humanos. (OPAS, S.D).

Uma semana depois, em 7 de janeiro de 2020, as autoridades chinesas confirmaram que haviam identificado um novo tipo de coronavírus. O coronavírus é a segunda principal causa de resfriado comum (após rinovírus) e, até as últimas décadas, raramente causavam doenças mais graves em humanos do que o resfriado comum (OPAS, S.D). No dia 26 de fevereiro foi anunciado o primeiro paciente diagnosticado com a Covid-19 no país (PINHEIRO, 2020).

Em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia. O termo “pandemia” se refere à distribuição geográfica de uma doença e não à sua gravidade. A designação reconhece que, no momento, existem surtos de COVID-19 em vários países e regiões do mundo. (OPAS, S.D).

No dia 19 de março, ocorreu a primeira morte em consequência do coronavírus no estado do Rio de Janeiro (CRISTINA, 2020). Um mês após ser registrado o primeiro caso de COVID-19 no Brasil, foram confirmados 2433 casos, 59 mortes e surgiram 284 novos casos nas próximas 24 horas, segundo o Jornal O Dia (2020).

A medida adotada foi o distanciamento social, evitando aglomerações a fim de manter uma distância mínima de um metro e meio para outras pessoas. Em casos extremos foi adotado o isolamento social, quando as pessoas não podem sair de suas casas para impedir a propagação do vírus. Já os suspeitos de infecção ficariam de quarentena por quatorze dias, que é o período de incubação, tempo para o vírus se manifestar no corpo (Brasil, 2020). Alguns estudos descrevem achados semelhantes, defendendo que quanto mais restritivas, maior a capacidade dessas medidas reduzirem o número de indivíduos afetados e mais rapidamente alcançar o fim da epidemia (HOU J, YANG Q, *et al*, 2020).

No aspecto econômico, as medidas de contenção adotadas para controlar a propagação do vírus tiveram impacto direto sobre diversos setores da economia brasileira. O distanciamento social e as restrições de mobilidade levaram ao

fechamento temporário de empresas, especialmente nas áreas de comércio, serviços, turismo, eventos e entretenimento.

Essas medidas de restrição afetaram profundamente a atividade econômica, resultando em uma contração do Produto Interno Bruto (PIB) do Brasil. Em 2020, o PIB do país registrou uma queda de aproximadamente 4,1%. Além disso, o desemprego aumentou significativamente, com muitas empresas demitindo funcionários devido à redução da demanda e às dificuldades financeiras.

O setor econômico mais afetado, foi o turismo. Com o fechamento de fronteiras, cancelamento de voos e restrições de viagens os autônomos do setor e até mesmo as grandes empresas que ofereciam pacotes de viagens tiveram seus estabelecimentos desestabilizados durante a pandemia. A indústria automotiva também sofreu com a interrupção das cadeias de suprimentos e a queda na demanda por veículos. Muitos dos serviços essenciais que continuam funcionando (supermercados e farmácias) foram obrigados a controlar a entrada da população nos estabelecimentos para reduzir aglomeração e a multiplicação da doença (Revista Veja, 2020). Em consequência, diversas dificuldades foram enfrentadas pelos trabalhadores devido à necessidade de terem de se adaptar ao trabalho emergencial remoto (BRIDI, 2020a).

A medida de fechamento de empresas e a paralização do país afrontou o presidente Jair Bolsonaro. O presidente tentou transparecer que a Covid-19 não era tão agressiva, chamando de histeria o que está sendo veiculado pela mídia (SABINO, 2020). Através das redes sociais estimulou passeatas e rompeu o isolamento para cumprimentar apoiadores, menosprezando o risco de transmissão da Covid-19, a quem chamou de gripezinha (VASSALO, 2020).

A principal preocupação do governo federal era que o isolamento da população acentuasse a crise econômica. Sua postura tem sido de estimular que os cidadãos voltem às ruas e levem uma vida normal, o que contraria as recomendações da OMS (DELLA COLETA, 2020). O passo seguinte do governo foi o lançamento da campanha "O Brasil não pode parar", que teve circulação impedida pela justiça (VITAL, 2020). Na segunda semana de isolamento o governo decretou e aprovou o auxílio a população se manter no período de isolamento no valor de R\$600,00 (BRASIL, 2020).

3. AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL EM MEIO AO CORONAVÍRUS

Após a declaração da pandemia pela Organização Mundial da Saúde (OMS), que obteve avanços repentino, todos foram pegos de surpresa e gerou grandes impactos mundiais e choque na economia do mercado de trabalho, o cotidiano de todos foram alterados e tiveram que inovar formas trabalhistas para obter rendimentos e evitar situação de miséria dentro de casa (BRASIL,2020).

Com a crise econômica que já se encontrava em curso, foi exacerbada com a pandemia, é possível que essa proporção seja ainda maior atualmente, em face dos indicativos de perda de emprego e renda pela população brasileira desde que a Covid-19 passou a afetar o país (OLIVEIRA *et al.*, 2020).

Nesse ponto, o mandato do Ministério Público do Trabalho - MPT para monitorar a saúde do ambiente de trabalho dos empregados torna-se ainda mais difundido ao ser incorporado à realidade da prestação líquida de serviços laborais. Ressaltamos que os direitos básicos previstos na constituição Federal brasileira não se restringem aos assalariados efetivos, mas se estendem a todas as relações laborais.

A pandemia feriu com mais intensidade a população que vive em situação precária, ou seja, de extrema pobreza, população essa sem carteira de trabalho assinada, sem 13º salário e férias, sem condições de uma moradia digna e por muitas das vezes depende de benefícios do governo para sobreviver (KREIN & PRONI, 2010).

Foram criadas a medida Provisória nº 927 de 2020, promulgada em 22 de março de 2020 onde obteve como propósito principal a preservação de empregos diante da crise econômica instaurada no país afim de estabelecer controles fiscais e evitar miséria entre a população (BRASIL, 2020). Sob a mesma medida foram adotadas estratégias para o enfrentamento da calamidade pública presente como: férias, banco de horas, prazos de recolhimento do Fundo de Garantia (FGTS), alteração de regime de trabalho para o teletrabalho remoto sem a previsão de acordos individuais ou coletivos e a suspensão do contrato de trabalho conforme o art. 18º da MP:

Art. 18º. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o contrato de trabalho poderá ser

suspensão, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual (BRASIL, 2020).

Calsini destaca que, a imensa maioria dos empregadores é constituída por micro e pequenos empresários e que não possuem lastro econômico para aguentarem a paralisação por longo período sem suas atividades. Desse entendimento, a efetividade das medidas encontra-se prejudicada, uma vez que não conseguem alcançar todos os prejudicados. (CALVINI, 2020, p. 140)

O impacto nas atividades geradoras de renda é especialmente severo para os trabalhadores desprotegidos e para os grupos mais vulneráveis e que estão na economia informal. O que se verifica em muitos países, além de demissões, é a redução na jornada de trabalho. No Brasil, como o enfrentamento do problema, por parte do poder público, obteve condutas bastante lentas, os noticiários revelavam o crescimento no número de demissões em vários setores, com destaque para os serviços, como hotelaria, bares e restaurantes (OIT, 2020).

Como forma de enfrentar a crise, o governo brasileiro criou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, por meio da Medida Provisória nº 936, de 2020, apostando na “redução da jornada de trabalho e, proporcionalmente, do salário, mediante acordo individual escrito ou negociação coletiva e com duração máxima de 90 dias”. Contudo, o programa, além de tornar precárias as relações trabalhistas, é voltado apenas para os trabalhadores formais do setor privado e obtém um impacto negativo sobre a massa de salários pagos nesse setor, em decorrência da perda do rendimento salarial individual. Assim, “a taxa de reposição dos salários só é integral para o salário mínimo, ficando entre 90% e 70% para salários até 3 SM” (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2020). Por outro lado, “a garantia de emprego só é válida para os trabalhadores diretamente afetados pela redução da jornada ou pela suspensão do contrato de trabalho. Os demais trabalhadores da empresa podem ser dispensados” (DIEESE, 2020).

Essas medidas provisórias trouxeram algumas opções para o mercado de trabalho e as mais indicadas para o momento de crise foram antecipação das férias e

o trabalho home office, essas medidas foram as mais fundamentais e utilizadas em 2020.

Ricardo Calsini, acredita que uma forma de resolução do problema seria com a possibilidade de o Governo ceder também, atrasando o prazo de pagamento de tributos e taxas, buscando junto a bancos linhas de crédito, concedendo isenções temporárias. No mesmo entendimento, é possível compreender a importância da ação do governo federal para gerenciamento da crise causada na sociedade, pois possui os requisitos necessários para uma ação efetiva. (CALINI, 2020).

O Ministério da economia defere que o governo tem ao seu dispor vários programas voltados para o campo social e econômico que foram capazes de reduzir as desigualdades sociais no início deste século, como o PAC; o Programa Minha Casa, Minha Vida; o PBF e o Programa de Geração de Emprego e Renda (Proger), com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador. Esses programas podem e devem ser ampliados, a fim de fazer com que a economia retome seu crescimento em longo prazo (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2020).

Houve um aumento considerável nas contratações de ocupações relacionadas a serviços de entrega e de atendimento a distância:

[...]ajudantes de motorista aumentou 11,1% e operadores telemarketing (10,4%). As ocupações ligadas ao atendimento presencial e ao transporte público foram as mais prejudicadas. O número de cobradores diminuiu 11,3% (motoristas de coletivos (7,1%). E o impacto no mercado de trabalho de profissionais ligados à educação. Das 20 ocupações com maior redução do número de empregados, metade é de profissionais da área de educação. Foram fechados 72,2 mil postos de trabalho nessa área, em 2020 (RESUMO DE NOTÍCIAS ECONÔMICAS, 15/2/2021, p.6).

A adoção do trabalho remoto e serviços que mantiveram distanciamento social foram importantes instrumentos coadjuvantes para prevenção do alastramento do coronavírus ao permitir que os empregados, sem prejuízo do emprego e de seus ganhos, fiquem em suas casas e façam de lá o seu local de trabalho. (SOUZA JÚNIOR et al, 2020)

4. IMPACTOS DA PANDEMIA DE COVID-19 E O TRABALHO INFORMAL NO BRASIL

Mediante a situação posta pela COVID-19 em 31 de janeiro de 2020, o Ministério da Saúde do Brasil instaurou o Grupo de Trabalho Interministerial de Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional e Internacional para acompanhamento da situação e definição de protocolos de ação (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020).

Diante do caos instalado no país, o governo federal publicou no diário oficial da união a medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020, onde dispõe medidas trabalhistas para enfrentamento de calamidade pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (COVID-19).

Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e 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), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 (BRASIL, 2020).

Com o impacto devastador em todos os aspectos da sociedade especialmente no setor econômico e na área do direito do trabalho. Para reduzir a sobrecarga em situações de trabalho, sempre que possível, muitos empregadores exigem que seus funcionários permaneçam no regime de home office trabalhando em casa. Garcia (2018, p. 208) define um estilo de trabalho em alta da seguinte forma:

(...) o teletrabalho é uma forma de trabalho remoto típica dos tempos modernos, em que o desenvolvimento da tecnologia permite trabalhar fora das instalações do empregador, normalmente na mesma casa do trabalhador mantendo contacto com este. Recursos eletrônicos e de informática, principalmente por meio do computador e da internet (GARCIA, 2018, p. 208).

Como uma das primeiras medidas tomadas pelo poder público na esfera trabalhista, a referida MP 927/2020 perdeu a validade alguns dias após sua publicação, pois o prazo de sua vigência esgotou-se em 19 de julho de 2020. (BRASIL, 2020), visto que, todas as regras previstas em seu texto perderam a eficácia. Portanto, as empresas não podem mais alterar ou flexibilizar os contratos de trabalho regidos pela CLT. Assim, as matérias tratadas pela MP 927/20 voltaram a ser decididas pela Consolidação das leis do Trabalho (CLT).

A pandemia do novo coronavírus trouxe um cenário de repentinas mudanças na sociedade, particularmente no mundo do trabalho e na esfera da educação, marcados por tendências como o *home office* (escritório em casa) e o ensino remoto, mediados pelas denominadas TICs - Tecnologias da Informação e Comunicação. Tais tendências da sociedade capitalista globalizada, em que o desenvolvimento dos transportes em larga escala contribuiu significativamente para a rápida propagação do vírus por todo o planeta, foram aceleradas pelas medidas de confinamento populacional impostas pelos Estados nacionais, que tiveram de enfrentar o conflito entre a razão sanitária e a razão econômica (JAPPE *et al.*, 2020).

Em abril deste ano, porém, a medida Provisória n. 936/2020, que instituiu o programa Emergencial de manutenção do emprego e da renda para enfrentamento do desastre causado pela pandemia, com os seguintes objetivos: preservar o emprego e a renda, assegurar a continuidade do trabalho e das atividades corporativas; e reduzir o impacto social decorrente das consequências de calamidade pública e emergência de saúde pública (IBIRAPIRANGA, 2020, p. 46).

Nesse sentido, as medidas do referido programa são: I - pagamento do Auxílio Emergencial ao emprego e Conservação da renda II - redução proporcional da jornada de trabalho e dos salários e III - suspensão temporária do contrato de trabalho (PAUPERNAMBUCO, 2020).

No entanto, a referida Dimensão Provisória diz respeito à suspensão temporária do contrato de trabalho, conferindo às empresas a possibilidade de suspender a relação laboral dos seus trabalhadores até 60 dias. Assim, pode ser dividida em dois períodos até 30 dias, tendo em conta a forte restrição da atividade comercial devido às restrições de circulação.

Desse ponto de vista, em abril o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu por videoconferência, com base na eficácia de tais medidas temporárias. O tribunal considerou que, devido ao momento excepcional que o país atravessa, as perspectivas para o acordo são sombrias, uma vez que garante aos trabalhadores um rendimento mínimo e mantém os contratos de trabalho em vigor após o fim da crise, argumentando que era razoável.

Porém, diante do atual contexto mundial, fica claro que os assalariados mais afetados pela crise são os assalariados informais, ou seja, aqueles que não possuem vínculo empregatício. Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou um relatório sobre o impacto da pandemia na informalidade.

Consequentemente, como já explicado, é absolutamente necessário para o estabelecimento de uma relação de trabalho que os requisitos do art. pontos 2 e 3 da CLT, por exemplo: pessoa física; para fornecer serviços com subordinação, isso é legal - não subordinação casual; recebem uma contrapartida, ou seja, o salário (PAU-PERNAMBUCO, 1943, p. 56).

Diante desse cenário alarmante causado pela globalização, foi instituída a lei 13.982/2020, que trata do auxílio emergencial. Estabelece o benefício econômico no valor de R\$ 600,00 mensais, que será custeado pela associação aos trabalhadores informais, autônomos, desempregados e Microempreendedores Individuais (MEI).

No entanto, é importante ressaltar que as relações de trabalho no Brasil já enfrentavam desafios e debates antes da pandemia. Questões como a reforma trabalhista, a informalidade e a precarização do trabalho já estavam em pauta. A pandemia apenas agravou essas questões e trouxe à tona a necessidade de repensar as relações de trabalho de forma mais ampla.

Conforme explanado acima, a organização Internacional do Trabalho tem chamado a atenção para a segurança e saúde dos trabalhadores informais no ambiente de trabalho. Ainda que não haja vínculo empregatício, esses direitos sociais, expressos na constituição Brasileira de 1988, também se estenderão aos assalariados informais, cabendo ao Ministério Público do Trabalho fiscalizar o cumprimento das normas sanitárias pelas empresas no ambiente de trabalho, que refletem a proteção de interesses difusos e coletivos. Farias (2007, p. 35) sintetiza o seguinte ao descrever o ambiente de trabalho:

O ambiente de trabalho também é uma extensão do conceito de ambiente artificial, que é o conjunto de fatores relacionados às condições do ambiente de trabalho, como local de trabalho, ferramentas, máquinas, fatores químicos, processos e processos, e a relação entre os trabalhadores e seu ambiente físico e psicológico. A constituição federal de 1988 reconheceu que as condições de trabalho estão diretamente relacionadas à saúde e, portanto, à qualidade de vida dos trabalhadores até porque a maioria das pessoas passa a maior parte de sua vida no trabalho (FARIAS, 2007, p. 35).

Dessa forma, ainda que não possuam contrato oficializado, a dignidade humana constitucionalmente definida torna-se diretriz para o exercício da atividade empresarial. Portanto, não cabe ao empregador suprimir ou mitigar os direitos

trabalhistas historicamente adquiridos. Isso, por sua vez, gera a obrigação de respeitar, proteger e promover, pois são direitos fundamentais previstos na CRFB/88.

4.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E SEUS DESDOBRAMENTOS

Para que o Estado adentre no campo dos direitos e liberdades fundamentais, é necessário respeitar os limites legais. Nesse sentido, decretos do Poder Executivo, decisões judiciais e leis editadas pelo Poder Legislativo são algumas das medidas legais possíveis para a implementação do distanciamento social. Se assumirmos que cada um dos poderes do Estado tem orientações temporais específicas, enquanto o Executivo é prioritariamente orientado para o presente capaz de tomar decisões rápidas e responder a imprevistos e crises em circunstâncias em que não há tempo para longas deliberações legais ou demorado ação legislativa, o legislador olha principalmente para o futuro para planejar, projetar e antecipar situações e o judiciário, para o passado para lidar com eventos já ocorridos, diante de uma crise sanitária na qual medidas devem ser tomadas rapidamente e efetivamente, a implementação do distanciamento social por decreto executivo tem se mostrado o mais adequado. (FARIAS, 2007, p. 42)

O princípio da proteção é um dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, que busca assegurar a proteção do trabalhador em uma relação desigual de poder com o empregador. Esse princípio tem como objetivo equilibrar a relação de trabalho e garantir condições dignas e justas para o trabalhador.

Tratando do 3º, art. 55, da Lei nº 8. 213/91 e os artigos 40, I e 456 da CLT, artigo 332 do CPC, e em face do artigo 5º, LVI da CRFB/88 tendo em face o que diz Océlio (2011) sobre esse princípio trazer as ordens administrativas sociais e econômicas tendo em vista um valor social e o bem-estar do ser humano.

Por fim, pode-se dizer que a crise do coronavírus trouxe a necessidade de voltar a discutir o assunto e estabelecer um acordo que os tribunais brasileiros seguirão. Na década de 1970, a perspectiva de Ferrari (1977) sobre a subordinação já previa a atenuação do conceito com o objetivo de compatibilizá-lo com a liberdade e o pundonor do homem.

5. TELETRABALHO E CONTROLE DE JORNADA EM ÉPOCA DE COVID-19

A palavra trabalho deriva do latim *tripalus*, dispositivo esse de três paus que era designado para tortura dos escravos, onde no processo da escravidão do homem pelo homem surgiu o trabalho.

Na antiga Grécia descavam-se que o trabalho possuía um consenso material e que degradava as classes dos pilares humanos, Barros (2011) refere esse caráter:

Na Antiguidade Clássica, no mundo greco-romano, o trabalho possuía um sentido material, era reduzido a coisa, o que tornou possível a escravidão. A condição de escravo derivava do fato de nascer de mãe escrava, de ser prisioneiro de guerra, de condenação penal, de descumprimento de obrigações tributárias, de deserção do exército, entre outras razões. Nessa forma de trabalho, o homem perde a posse de si mesmo. Ao escravo era confiado o trabalho manual, considerado vil, enquanto os homens livres dedicavam-se ao pensamento e à contemplação, para os quais os escravos eram considerados incapazes (BARROS, 2011. p. 43-44).

No Brasil, no período colonial, houve os trabalhos que eram considerados pesados e manuais que eram realizados por negros escravos que geralmente eram embarcados da África (DAMACENO; CHAGAS, 2013),

Com a chegada da revolução industrial houve uma perspectiva global por volta do século XVIII, e Damaceno e Chagas (2013) mencionam um grande crescimento nas tecnologias e uma mudança radical nos meios trabalhistas. Para estes autores as pessoas começaram a ficar à mercê do comércio e das indústrias tendo, assim, um desenvolvimento capitalista, de onde surgiram duas classes distintas: a dos proprietários e dos proletários.

No que tange o desenvolvimento econômico atual depois de muitas variações no decorrer dos séculos, teve uma perspectiva atual na produtividade e no crescimento econômico e desenvolvimento tecnológico e científico (CASTELL, 2007)

Com esse contexto da evolução nos âmbitos trabalhistas desenvolveu-se um trabalho fundamental social nesse contexto:

O trabalho ocupa papel fundamental na sociedade, conduz a sua construção e organização; sendo fundamental para a sobrevivência do indivíduo, a fim de adquirir sua alimentação, bens e quaisquer outros serviços (CHAGAS; DAMACENO, 2013).

Com o passar dos anos houve uma modernização nas leis trabalhistas e no desenvolvimento dos trabalhos, que se refere aos dias atuais (SILVA, 2015).

Sobre a evolução dos modelos trabalhistas obteve várias alterações podemos afirmar que:

Com a criação do processo eletrônico, houve a modernização do trabalho no serviço, permitindo o trato dos procedimentos à distância, em qualquer lugar e em qualquer horário. Desta forma, muitas entidades já adotam ou estudam a adotar o teletrabalho em diferentes áreas, tendo em vista suas facilitadoras. (SILVA, 2015).

O desenvolvimento da globalização provocou uma flexibilização do trabalho. Para Ferracioli (2020) com o passar do tempo e a criação de modelos de serviços eletrônicos houve um déficit, uma desvalorização da atividade humana física.

Para Nascimento (2011) ao trabalho informal e obstinado, tanto a robótica como a informática são importantes em nossa atualidade:

São grandes as transformações no mundo das relações de trabalho. A conjuntura internacional mostra uma sociedade exposta a sérios problemas que atingiram em escala mundial os sistemas econômicos capitalistas. Os empregos diminuíram, cresceram outras formas de trabalho sem vínculo de emprego, as empresas passaram a produzir mais com pouca mão de obra, a informática e a robótica trouxeram produtividade crescente e trabalho decrescente (NASCIMENTO, 2011, p. 69).

Com a chegada de COVID-19 no país houve um grande dimensionamento no trabalho e nesse cenário onde a flexibilização dos trabalhadores foi uma alternativa. De acordo com De Moraes D'Angelo e Rabelo (2018) a flexibilização dos serviços tinha o rigor de extrema necessidade para o desenvolvimento econômico no país.

Ter funcionários que não estão no mesmo local onde o proprietário da empresa administra o negócio não é novidade. Assim, essa flexibilização permitiu também a expansão das cadeias produtivas para diversos países, que é uma característica geral da globalização (LAVINAS *et al.*, 2001, p. 2). Esta é uma tendência impulsionada por um estilo de produção pós-ismo (pós-fordista) que prioriza a busca por serviços ótimos em detrimento da proximidade espacial (FINCATO; LEMONJE, 2019, p. 120).

Destaca-se, portanto, que há duas condições necessários para o deslocamento de longa distância: que o trabalho seja realizado em local diferente da sede da empresa e que para isso sejam utilizadas tecnologias de comunicação (TOLEDO DESCENDÊNCIA, 2019, p. 18).

Sua natureza, portanto, tem um caráter claramente flexível: tornando menos rígidos tanto o espaço de prestação do serviço quanto o tempo em que será prestado, o que não era possível nos modelos clássicos de contratação (FINCATO, 2019, p. 59). As vantagens para o empregador são inúmeras: há menos gastos com aluguel de imóveis e infraestrutura necessária para a obra, além da possibilidade de escolher funcionários de outros municípios ou países, já que não há limitação geográfica.

Tendo em vista a alta necessidade do isolamento social em um contexto global foi estabelecida uma reforma trabalhista temporária que Bridi (2020) defende como essencial o trabalho para diminuir a propagação da Covid-19 quando para uma nova adequação das modalidades de serviço.

No entanto, é importante ressaltar que o controle de jornada no teletrabalho deve levar em consideração a necessidade de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. É fundamental respeitar os limites de horário e garantir o direito aos intervalos de descanso.

Além disso, é válido mencionar que o contexto do teletrabalho durante a pandemia foi excepcional, e muitas medidas adotadas foram emergenciais. Por isso, é necessário avaliar se essas medidas temporárias se aplicam ou não a outras situações de trabalho remoto fora do contexto da pandemia.

No que diz respeito à regulamentação, a Organização Internacional do Trabalho - OIT elaborou em 1996 a Convenção nº. 177 sobre esse tipo de prestação de serviços, que, no entanto, não foi ratificada pelo governo brasileiro.

O teletrabalho só foi mencionado pela primeira vez na legislação trabalhista brasileira em 2011, quando o artigo 6º da CLT foi alterado para que haja equivalência total entre o trabalho realizado na sede da empresa e o realizado remotamente. A redação do dispositivo é a seguinte: “Não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o trabalho realizado no domicílio do empregado e o trabalho realizado à distância”.

De acordo com Valle (2012) o principal motivo para elaborar elaboração desse artigo e da substituição do anterior era para diminuir e evitar possíveis fraudes empregatícias:

O trabalho a domicílio ao exercido no interior do estabelecimento do empregador a fim de não descaracterizar o vínculo empregatício entre as partes por apenas inexistir controle direto e imediato por parte do superior hierárquico (VALLE, 2012).

Mudanças importantes ocorreram com a chamada reforma trabalhista (lei nº 13.467/2017), que regulamentou o teletrabalho em capítulo à parte da CLT e conceitua essa prestação de serviço na legislação brasileira, a exemplo do que já acontecia em países como Espanha, Mexico e Argentina (TOLEDO DESCENDÊNCIA, 2019, p. 18):

O teletrabalho refere-se fundamentalmente à prestação de serviços fora das instalações do empregador, com recurso às tecnologias de informação e comunicação, que pela sua natureza não se estabeleceram como trabalho externo.

A tecnologia, principalmente no campo da comunicação, tem possibilitado a troca de informações de forma mais rápida entre colaboradores que estão no mesmo ambiente físico ou a quilômetros de distância (ESTEVES; DESCENDÊNCIA, 2019, p. 31).

Embora a legislação não preveja que o empregador assuma as despesas decorrentes do teletrabalho, como aquisição de computadores e internet, essas despesas devem ser assumidas pelo empregador uma vez que o risco da empresa recai sobre ele, de acordo com o disposto no art. artigo 2º da CLT, que considera como empregador a empresa individual ou coletiva, que assume os riscos da atividade econômica (MIZIARA, 2018, p. 1014).

Além do art. 75- A e seguintes, o trabalho remoto também está incluído nas exceções de jornada de trabalho para aqueles que já exercem funções de confiança e empregados externos. Assim, de acordo com o artigo 62 da CLT, os assalariados remotos não estão sujeitos à gestão de turnos.

Mesmo com esses novos artigos, permanecem questões que não são exigidas pela legislação nacional, mas que já foram regulamentadas em outros países, como a representação sindical desses trabalhadores e igualdade de condições para promoções funcionais (TOLEDO DESCENDÊNCIA, 2019, p. 25). Também é importante ressaltar que o disposto nos artigos 75- A e seguintes introduzidos pela reforma trabalhista não se limitou a sinalizar eventual inconstitucionalidade. No caso de Ferraz (2019) por exemplo, CLT 75-E. artigo XXII . “pelo fato do empregador instruir empregado para tomar prudência sobre doenças ocupacionais ao invés de tratar redução riscos risco trabalho inerente ao texto constituição”.

5.1 INOVAÇÕES NO ORDENAMENTO COM A COVID-19

Depois que os primeiros casos foram registrados na China e depois se espalharam para países europeus, a COVID-19 chegou ao território brasileiro. Neste período de pandemia, a maioria das empresas tem optado por adotar o teletrabalho, atendendo à orientação da organização Mundial de Saúde para que as pessoas fiquem em casa, em isolamento social, medida eficaz para evitar a propagação da doença.

A doença chegou tão repentinamente que as empresas e os funcionários não estavam preparados para isso e precisariam se reinventar para se adequar da melhor maneira diante de tal situação. No entanto, para preservar a saúde dos funcionários e do público a maioria dos empregadores decidiu transmudar o trabalho empresarial para trabalho doméstico home office. A sociedade de repente teve que se ajustar a novas realidades que obrigaram milhares de assalariados a trabalhar em casa. A pandemia de COVID-19 trouxe diversos desafios e exigiu inovações no ordenamento jurídico para lidar com a crise sanitária e seus impactos.

A resposta regulatória veio no mesmo mês em que as diretrizes de bloqueio entraram em vigor. Em 20 de março, quando a crise já havia começado, a Assembleia Nacional sancionou um decreto impondo o estado de emergência para todo o país, logo em seguida, em 22 de março de 2020, o governo federal editou a Medida Provisória nº 927/2020, elencando medidas para fazer frente à devastação pública causada pelo novo coronavírus. Fazendo do trabalho remoto uma prioridade.

A cláusula 4 estabelece as condições em que:

Art. 4º Durante a calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para remoto. Trabalho remoto ou outros tipos de trabalho remoto e considerar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente de a pessoa ter existido ou não, ou mútuo acordo é dispensado o registro prévio de alterações nos contratos individuais de trabalho (BRASIL, 1943).

A CLT já previa a possibilidade de alteração do trabalho presencial para o teletrabalho, exigindo-se acordo mútuo por escrito para alteração contratual, bem como prazo mínimo de transição de quinze dias. No entanto, dada a peculiaridade da

situação vivida desde que o país começou a sofrer as consequências da COVID-19, esta exigência foi flexibilizada, uma vez que na maioria dos casos a adoção deste tipo de trabalho será temporária.

A MP 927/2020 também disponibilizou novas normas sobre a implantação e implementação do teletrabalho. O trabalho remoto durante um desastre é permitido, e a escolha é feita unilateralmente pelo empregador e não requer o consentimento do assalariado. Esta situação justifica-se por um bem maior, a preservação da vida. Porém, com a perda da validade do citado representante, volta a vigorar a regra da CLT, que exige o recíproco acordo das partes para a criação desse tipo de obra.

Pela MP, cabe ao empregador decidir quais empregados vão tele trabalhar, sendo que na época o teletrabalho era permitido até para estagiários. Para transformar o contrato de trabalho presencial em teletrabalho, reduziu-se o tempo de comunicação com o colaborador, bastando a empresa informar com 48 horas de antecedência. A comunicação deve ser por escrito e pode ser eletrônica, incluindo aplicativos de mensagens como o WhatsApp.

Se o contrato for alterado e o empregado começar a trabalhar remotamente, o salário a que o empregado tem direito permanecerá o mesmo sem penalidades, desde que a jornada de trabalho e as atividades permaneçam inalteradas. Às vezes, alguns benefícios podem ser picados, como vale-transporte (já que não é mais necessário se deslocar para ir trabalhar) e bônus condicionais, como gratificação por insalubridade (já que não há contato com o agente insalubre).

Quando um empregador fornece equipamento de tecnologia a um empregado a MP nº. 927 estabelece que isso pode ser feito por meio de um contrato de empréstimo entre empregador e empregado e os custos relacionados à infraestrutura e afins não são relacionados a salários e deve ser escrito no contrato. Dessa forma, esses valores não são subordinados no salário do empregado para outros pagamentos.

Já foi amplamente divulgado que o uso inadequado do teletrabalho pode levar ao controle excessivo dos assalariados o que os obrigar a permanecer constantemente conectados e à disposição de seus empregadores (ESTEVES; DESCENDÊNCIA, 2019, p. 32).

Ao examinar o quadro legal que regula esta questão, é possível encontrar respostas para este aparente conflito entre o trabalho remoto e o direito de descanso dos assalariados.

Desde 2017, o artigo 62, III da CLT dispõe que: “não se enquadram no regime previsto neste capítulo: III - os trabalhadores em regime de teletrabalho”. Regime que regula as horas extraordinários, as pausas e os pagamentos efetuados em caso de infração. 4º, § 1º - A. MP nº 927 repete o texto legal e deixa claro:

Para efeitos do disposto presente medida cautelar, considera-se teletrabalho, a prestação de serviços principal ou totalmente fora das instalações do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação que, pela sua natureza, não constituem trabalho de outros, conforme disposto no inciso III do capítulo do art. 62 da Consolidação das leis do Trabalho, sancionada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 (BRASIL, 1943).

No entanto, ler esses artigos isoladamente não resolverá o problema de viagens dos teletrabalhadores. O entendimento jurisprudencial consolidado é o de que não basta a inexistência de controle de jornada para os trabalhadores estabelecidos no art. 62, III da CLT, mas a impossibilidade de controle da jornada de trabalho.

Isso pode acontecer de várias maneiras: entrando e saindo, preenchendo planilhas, em conversas em andamento, etc. Tais equipamentos e atitudes são comuns no cotidiano de trabalho e podem tornar a submissão ainda maior do que se o trabalho fosse presencial, pois a tecnologia permite supervisão constante (FINCATO; LEMONJE, 2019, p. 122).

A necessidade dessa interpretação sistemática está se tornando cada vez mais importante. Pois nem o artigo 75-A nem os seguintes introduzidos na CLT pela lei 13.467/2017 e o artigo das medidas provisórias em análise não revogaram os demais dispositivos do ordenamento jurídico, tanto na constituição da república quanto na própria CLT.

Do artigo 75-A ao artigo 75-E da CLT, referem-se a normatização da regulamentação trabalhista

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. (BRASIL, 1943)

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. (BRASIL, 1943)

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (BRASIL, 1943) Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (BRASIL, 1943)

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL, 1943).

Após a nova aplicação da CLT e atualização da Lei nº 13.467/17, a atualização da redação ficou da seguinte forma.

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (BRASIL, 1943).

Assim, a aplicação do art. 4º § 1º da MP nº 927 deve obedecer a critérios práticos de avaliação da realidade do assalariado havendo possibilidade de controle sobre a jornada por ele trabalhada, sua exclusão do controle de jornada de trabalho não deve ser considerada, portanto, o cumprimento dos dispositivos constitucionais sobre a determinação de jornada de trabalho e mais bônus são reconhecidos como excepcionais.

É válido salientar que as inovações no ordenamento variaram de país para país, pois cada nação adotou estratégias e medidas específicas de acordo com suas necessidades e realidades locais. Além disso, algumas das inovações mencionadas foram implementadas em caráter emergencial e temporário, podendo ser revistas à medida que a situação se estabiliza e a pandemia é controlada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia do COVID-19 se mostrou uma doença gravíssima, desafiando muito nossos padrões de entendimento, comunicação e relacionamento com as pessoas e com a lei, sem falar políticas públicas; e sua rápida progressão e confrontos diários de infelizes imagens de pessoas sofrendo e lutando por leitos hospitalares. A super lotação dos leitos de hospitais e a decisão de uma equipe médica para definir quem irá salvar, cadáveres sem vida, soterrados em trincheiras comuns com milhares de sujeitos isolados sem direito a uma despedida digna. Algumas pessoas tiveram por opção não sair de casa, outros partem para sobreviver a qualquer custo colocando em risco suas vidas e de seus filhos para tentar colocar alimento na mesa, alguns nem sequer têm casa, outros saem por opção, por negação e ignorância.

A pandemia serviu como um catalisador para mudanças significativas nas práticas de trabalho e destacou a importância da proteção dos direitos dos trabalhadores em tempos de crise. Os governos e as organizações trabalhistas foram instados a adotar medidas para garantir a segurança financeira dos trabalhadores, como programas de auxílio emergencial, subsídios salariais e proteção contra demissões injustificadas. Também foi ressaltada a necessidade de garantir condições de trabalho seguras e de promover o diálogo social para responder aos desafios impostos pela crise.

Uma situação tão grave que pode levar alguns anos para realmente entendermos a gravidade de tudo o que vivenciamos – e ainda vivemos – politicamente, economicamente, culturalmente, sensorialmente, legalmente e educacionalmente. Podemos afirmar que a pandemia e as medidas governamentais de combate tiveram impactos significantes e transformadores na vida humana de várias maneiras e em diferentes escalas.

Porém, com o alastramento da pandemia da COVID-19 no país, foi criada uma estratégia a fim de evitar o avanço do vírus e foi introduzida a obrigatoriedade do isolamento social, medida considerada a mais recomendada pelas autoridades sanitárias regionais e internacionais. Além disso, a agência especializada em saúde das nações unidas a OMS, apresentou um relatório apontando que os assalariados informais foram forçados a ficar em casa, impedindo-os de realizar plenamente suas tarefas. Com isso, acabam se tornando extremamente vulneráveis financeiramente e, como tal, merecem a devida atenção dos Estados. Em continuidade, sabe-se que a

CLT em seu art. 3º apresenta as condições necessárias para o estabelecimento do liame empregatício e introduz como uma das condições a subordinação jurídica, que por sua vez está ausente no trabalho informal. No entanto, tem havido um debate acalorado na conjectura do trabalho sobre se o requisito acima existe para trabalhadores.

Discute-se a reinterpretação da subordinação jurídica imposta pela CLT como requisito para a elaboração do contrato de trabalho em prol dos direitos fundamentais dos assalariados. Portanto, esta proposta não está descolada da realidade pela natureza cultural do direito e pela necessidade dessa instituição de se adequar às realidades proporcionadas pela era pós-moderna.

Em síntese, a figura do Ministério Público ganha destaque, não apenas por proteger os direitos básicos relacionados à saúde e segurança no ambiente de trabalho dos trabalhadores da gig economy, mas também, de forma mais ampla, por respeitar as empresas e a pessoa humana em todo o universo dos trabalhadores informais no Brasil.

A aplicabilidade desse meio forçado diante a pandemia e seu distanciamento social, além de um choque financeiro em todo país e principalmente em cofres públicos, trouxe também a oportunidade para diversos brasileiros criarem e reinventarem em estratégias de novas oportunidades para uma renda mensal, diante a essa situação, até nos dias de hoje seguem trabalhos surgidos através da pandemia como: telemedicina, delivery entre outros.

A recuperação dos danos enfrentados ao longo da pandemia não acontecerá da noite para o dia, será uma jornada estratégica para lidar com o que vem pela frente até restabelecer estabilidade em todo país.

De todo modo, a interpretação sistemática do texto constitucional e a aplicação de raciocínios já consagrados na jurisprudência nacional sugerem que a análise da situação fática é importante para o exame da possibilidade de controle e, portanto, de retribuição. Uma viagem extraordinária.

Destaca-se também a importância da criação das leis e diretrizes fiscais para contribuição e a evolução dos serviços prestados, tendo em consideração as leis da CLT relatadas pode-se sugerir que ao passar das décadas obteve-se um desenvolvimento significativo tanto economicamente como socialmente, referindo-se as questões trabalhistas.

A pandemia do COVID-19 na área trabalhista obteve a dissociação dos estigmas trabalhistas que se referem nos dias atuais como ultrapassados tendo em vista o aumento da produtividade e a diminuição de gastos empresariais

REFERÊNCIAS

BARROS, Aline Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7º. ed. São Paulo: Editora LTR, 2011.

BRASIL. **Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020**. 22 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/cciv-il_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 15 abril 2023.

BRASIL. **Medida Provisória n. 936 de 1 de abril de 2020**. 1 de abril de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm. Acesso em: 15 abril 2023.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. DIÁRIO OFICIAL DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, Poder Legislativo, Brasília, DF, 07 Fev 2020.

BRASIL. LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 . **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. DIÁRIO OFICIAL DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, Poder Executivo, Brasília, DF, 14.7.2017.

BRASIL. Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020. **Dispõe sobre as medidas trabalhistas 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), e dá outras providências**. DIÁRIO OFICIAL DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, Edição Extra - L, Brasília, DF, 22 Mar 2020.

BRASIL. **Medida Provisória 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 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. DIÁRIO OFICIAL DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, Edição extra - D, Brasília, DF, 01 Abril 2020.

BRASIL. **Lei 13.982, de 2 de abril de 2020**. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para dispor sobre parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao benefício de

prestação continuada (BPC), e estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) responsável pelo surto de 2019, a que se refere a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13982.htm. Acesso em: 25 mai. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Como é definido um caso suspeito de coronavírus. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#tratamento>. Acesso em: 13.jun.2023

BRASIL. Empresa Brasileira de Comunicação. **Senado aprova auxílio de R\$ 600 para trabalhadores informais e autônomos**. Agência Brasil, Brasília. 30.03.2020. Disponível em: <https://www.ebc.com.br/brasil/17-06-2020/0-avanco-da-covid-19-e-o-isolamento-social-como-estrategia-para-reducao-da-vulnerabilidade>. Espaço e Economia, 17 | 2020. Acesso em: 14 jun.2023

BRIDI, Maria Aparecida. **Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora**. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (Orgs.) A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia. Brasília: Gráfica e Editora Positiva; Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020a.

BRIDI, Maria Aparecida et al. O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19. **Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade**, 2020.

BULCÃO, Telma Soares. **Teletrabalho: desafios a partir da pandemia da Covid-19 em uma análise normativa em face da lei 13.467/2017 e as implicações nos direitos trabalhistas**. 2021.

CALSINI, Ricardo. **Coronavírus e os Impactos Trabalhistas - Direitos e Obrigações dos Trabalhadores e das Empresas - Perguntas e Respostas** –1ª Edição, São Paulo, Editora JH Mizuno, publicado em 27 de Abril de 2020.

CASTELLS, M. A ECONOMIA INFORMACIONAL, A NOVA DIVISÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O PROJETO SOCIALISTA. **Caderno CRH**, [S. l.], v. 5, n. 17, 2007. DOI: 10.9771/ccrh.v5i17.18807. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/18807>. Acesso em: 13 jun. 2023.

CEARÁ, Resumo de notícias econômicas. Núcleo de inteligência da Sedet Ano 3, Nº 31. Governo do estado do Ceará, Secretaria do Desenvolvimento Econômico e Trabalho, PP.1-815/2/21. Disponível em: <https://www.sedet.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/15/2021/02/NOTICIAS-15-fev.PDF>. Acesso em: 14.jun.2023.

CHAGAS, S. O.; DAMACENO, L. D. Evolução do direito trabalhista do empregado doméstico. **Caderno de Graduação - Ciências Humanas e Sociais - UNIT - SERGIPE**, [S. l.], v. 1, n. 3, p. 63–76, 2013. Disponível em:

<https://periodicos.set.edu.br/cadernohumanas/article/view/888>. Acesso em: 13 jun. 2023.

DALLA VALLE, Fernanda. Considerações sobre a Alteração da Redação do Artigo 6º da CLT Impostas pela Lei 12.551/2011. **Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito–PPGDir./UFRGS**, v. 7, n. 1, 2012.

DA SILVA, Aimée Mastella Sampaio. A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro. In: **Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade**. 2015.

Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 de agosto de 1943. Disponível em: <https://www.in.gov.br/servicos/diario-oficial-da-uniao>. Acesso em 15 de jun. de 2023.

DE MORAES D'ANGELO, Isabele Bandeira; RABELO, Rebeqa Yasmin Teotônio Pereira. Desvendando a flexibilização do direito do trabalho como solução para a crise econômica brasileira: o que os noticiários não contam. **Revista Jurídica**, v. 3, n. 52, p. 275-305, 2018.

DELLA COLETTA, Ricardo; FABRINI, Fábio; PASSOS, Úrsula; LINHARES, Carolina. Bolsonaro ignora crise do coronavírus, estimula e participa de ato pró-governo e contra Congresso e STF. Folha de São Paulo, São Paulo, 16.03.2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/03/bolsonaro-deixa-isolamento-do-coronavirus-e-de-carro-participa-de-ato-pro-governona-esplanada.shtml>. Acessado em: 14.jun.2023.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2018, março). Precarização do trabalho avança sobre setores e ocupações mais estruturadas. *Boletim Emprego em Pauta*, 7, 1-4. Recuperado de <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2018/boletimEmpregoEmPauta7.html>. Acesso em: 14.jun.2023.

ESTEVES, J. T.; FILHO, C. B. C. **O teletrabalho na Lei n. 13467/17 (reforma trabalhista)**: uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9a Região, v. 8, n. 75, p. 28–57, 2019.

FERRAZ, M. O. K. **Controles de constitucionalidade e convencionalidade da Reforma Trabalhista de 2017**. Porto Alegre: Editora Fi, 2019.

FARIAS, Talden. **Direito Ambiental/Tópicos Especiais**. João Pessoa: Editora Universitária, 2007.

FINCATO, D. **Teletrabalho Na Reforma Trabalhista Brasileira**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9a Região, v. 8, n. 75, p. 58–72, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. rev. atual. E ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência**. São Paulo: LTr, 2009.

Hou J, Hong J, Ji B, Dong B, Chen Y, Ward MP, Tu W, Jin Z, Hu J, Su Q, Wang W. **Mudança na dinâmica de transmissão do COVID-19 na China: uma matemática por partes com base na população nacional**. 2020.

ÍNDIO DO BRASIL, Cristina. **Estado do Rio de Janeiro confirma primeira morte por coronavírus. Agência Brasil, Rio de Janeiro**. 19.03.2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-03/estado-do-rio-de-janeiro-confirma-primeiramorte-por-coronavirus>. Acesso em: 14 jun.2023.

JAPPE, Anselm *et al.* **Capitalismo em quarentena: notas sobre a crise global**. Tradução: João Gaspar, Pedro Henrique Resende, Pedro Pereira Barroso, Rachel Pach e Robson J. F. de Oliveira. São Paulo: Elefante, 2020. (Coleção Crise e crítica).

JORNAL O DIA. **Casos e mortes por coronavírus no Brasil**. O Dia, Rio de Janeiro, Pandemia do Coronavírus, 26.03.2020. Disponível em: <https://odia.ig.com.br/mundo-e-ciencia/coronavirus/mapa>. Acesso em: 14 jun.2020.

JUCÁ, Beatriz. **Com projeção de 460.000 infectados no Estado de São Paulo, Brasil endurece combate ao coronavírus**. El País, São Paulo, Brasil. 13.03.2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-03-14/com-projecao-de-460000-infectados-no-estado-de-sao-paulo-brasil-endurece-combate-ao-coronavirus.html>. Acesso em: 14 jun. 2023.

JÚNIOR, Antonio Umberto de Souza; GASPAR, Danilo Gonçalves; COELHO, Fabiano; MIZIARA, Raphael. **MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020 comentada artigo por artigo**. COVID-19 E IMPACTOS NA ÁREA TRABALHISTA. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2020.

Krein, J. D., & Proni, M. W. (2010). **Economia informal: aspectos conceituais e teóricos**. Brasília, DF, OIT.

LAVINAS, L. et al. Home Work in Brazil: **New Contractual Arrangements**. Genebra: [s.n.].

Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017a. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19173773/do1-2017-07-14-lei-no-13-467-de-13-de-julho-de-2017-19173618. Acesso em 01 jul. 2023

MADERS, Terry Rosado. **Tempos flexíveis e teletrabalho: a suplantação do controle de jornada pelo “trabalho feito” e a necessidade de efetivação do**

direito à desconexão do trabalho. 2020. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pelotas.

MENDES, Jailton Bezerra. **Reforma trabalhista e jornada de trabalho: alterações promovidas à CLT pela lei nº 13.467/2017.** 2018.

Ministério da Saúde. **Coronavírus e novo coronavírus: o que é, causas, sintomas, tratamento e prevenção.** Disponível em: <https://www.saude.gov.br/saude-de-a-z/coronavirus>. Acesso em 13 jun. 2023.

Ministério da Saúde. **Grupo Interministerial vai atuar no enfrentamento ao novo corona vírus.** Disponível em: <http://saude.gov.br/noticias/agenciasaude/46266-grupo-interministerial-vaiautuar-no-enfrentamento-ao-novo-coronavirus>. Acesso em: 13 jun. 2023.

Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020. **Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública.** Brasília 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em: 12 Jun. 2023

Ministério da Economia. (2020, 01 de abril). **Governo lança Programa Emergencial de Manutenção do Emprego para enfrentar efeitos econômicos da Covid-19.**

Brasília, DF: Autor. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/abril/governo-lanca-programa-emergencial-de-manutencao-do-emprego-para-enfrentar-efeitos-economicos-da-covid-19>. Acesso em: 14 mar. 2023.

MIZIARA, R. **A reforma sem acabamento:** incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9a Região, v. 8, n. 175, p. 84–98, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** Saraiva Educação SA, 2017.

OCÉLIO DE JESÚS, C. Morais. ANTINOMIA ENTRE O PARÁGRAFO 3º, ART. 55, DA LEI 8.213/91 E O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO SOCIAL DO SISTEMA DE SEGURIDADE SOCIAL. **REGIONAL DO TRABALHO**, p. 83.

OLIVEIRA, T. C. et al. (In)Segurança alimentar no contexto da pandemia por SARS-CoV-2. Cadernos de Saúde Pública, 36: e00055220, 2020. Disponível em: <https://br.linkedin.com/in/oliveira-tc-777404b5>. Acesso em: 14.jun.2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Contágio ou fome, o dilema dos trabalhadores informais durante a pandemia de COVID-19.** Disponível em: <https://nacoesunidas.org/contagio-ou-fome-o-dilema-dos-trabalhadores-informais-durante-a-pandemia-de-cov-id-19/>. Acesso em: 23 mai. 2023.

Organização Pan-Americana de Saúde OPAS (S.D). **Histórico da pandemia de COVID-19.** Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 11 jun. 2023.

PINHEIRO, Chloé e RUPRECHT, Theo. **Coronavírus: primeiro caso é confirmado no Brasil. O que fazer agora?.** Editora Abril, São Paulo, Saúde. 04.03.2020.

Disponível em: <https://saude.abril.com.br/medicina/coronavirus-primeiro-caso-brasil/>. Acesso em: 14 jun.2023.

Pires RRC. **Os efeitos sobre grupos sociais e territórios vulnerabilizados das medidas de enfrentamento à crise sanitária da covid-19: propostas para o aperfeiçoamento da ação pública: Nota Técnica Brasília: IPEA; 2020.** Disponível em:

http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_alphacontent&view=alphacontent&Itemid=357. Acesso em: 14 jun. 2023.

REVISTA VEJA. **Trinta pessoas fazem arrastão em supermercado da Zona Leste. Revista Veja, São Paulo, Cidades. 19.03.2020.** Disponível em:

<https://vejasp.abril.com.br/cidades/trintapessoas-arrastao-supermercado-zona-leste/>. Acesso em: 14 jun.2023.

SABINO, Marla e BEHNKE, Emiliy. **Bolsonaro confronta ação de governadores, que reagem.** O Estado de São Paulo, São Paulo, 20.03.2020. Disponível em:

<https://politica.estadao.com.br/noticias/geral,bolsonaro-alguns-governadores-estao-tomando-decisoes-que-nao-sao-de-suascompetencias,70003241261>. Acesso em: 14 jun.2023

SANTOS, Wanderley Guilherme. **Cidadania e Justiça.** A política social na ordem brasileira. Rio de Janeiro: Editora Campus Ltda, 1997.

SOUZA JUNIOR, Antônio Humberto e OUTROS. Medida Provisória 927 de 2020 comentários artigo por artigo: covid-19 e os impactos na área trabalhista. De acordo com a MP 928/2020. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

TOLEDO FILHO, M. C. **O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado.** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9a Região, v. 8, n. 75, p. 15–27, 2019.

VITAL, Danilo. **Em liminar, ministro Barroso proíbe campanha "O Brasil não pode parar". Consultório Jurídico, Brasília.** 31.03.2020. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2020-mar-31/liminar-barroso-proibe-campanha-brasil-nao-parar>. Acessado em: 31 de março de 2020. 37.

SILVEIRA, Daniel e ALVARENGA, Darlan. **Trabalho informal avança para 41,3% da população ocupada e atinge nível recorde, diz IBGE.** O Globo, Rio de Janeiro. 30.08.2019. Disponível em:

<https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/08/30/trabalho-informal-avancapara-413percent-da-populacao-ocupada-e-atinge-nivel-recorde-diz-ibge.ghtml>. Acessado em: 14 jun.2023.

YAZBEK, Maria Carmelita *et al.* **A conjuntura atual e o enfrentamento ao coronavírus: desafios ao Serviço Social.** *Serviço Social & Sociedade*, São Paulo: Cortez, n. 140, p. 5-12, jan./abr. 2021.

Yang Q, Yi C, Vajdi A, Cohnstaedt LW, Wu H, Guo X, Scoglio CM. Short-term forecasts and longterm mitigation evaluations for the COVID-19 epidemic in Hubei

Province, China. **Previsões de curto prazo e avaliações de mitigação de longo prazo para a epidemia de COVID-19 na província de Hubei, China. 2020;** 2020.03.27.20045625.

RELATÓRIO DE VERIFICAÇÃO DE PLÁGIO

DISCENTE: Rômulo Gon Santos

CURSO: Direito

DATA DE ANÁLISE: 17.06.2023

RESULTADO DA ANÁLISE

Estatísticas

Suspeitas na Internet: **8,6%**

Percentual do texto com expressões localizadas na internet [▲](#)

Suspeitas confirmadas: **8,38%**

Confirmada existência dos trechos suspeitos nos endereços encontrados [▲](#)

Texto analisado: **96,63%**

Percentual do texto efetivamente analisado (frases curtas, caracteres especiais, texto quebrado não são analisados).

Sucesso da análise: **100%**

Percentual das pesquisas com sucesso, indica a qualidade da análise, quanto maior, melhor.

Analisado por Plagius - Detector de Plágio 2.8.5

sábado, 17 de junho de 2023 08:43

PARECER FINAL

Declaro para devidos fins, que o trabalho do discente **RÔMULO GON SANTOS**, n. de matrícula **37026**, do curso de Direito, foi aprovado na verificação de plágio, com porcentagem conferida em 8,6%. Devendo o aluno fazer as correções necessárias.

Assinado digitalmente por: Herta Maria de A?ucena do Nascimento Soeiro
Razão: Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA

(assinado eletronicamente)
HERTA MARIA DE AÇUCENA DO N. SOEIRO
Bibliotecária CRB 1114/11
Biblioteca Central Júlio Bordignon
Centro Universitário Faema – UNIFAEMA