

AS RELAÇÕES DE TRABALHO E A PANDEMIA DA COVID-19: Uma Perspectiva sob a Ótica do Direito Trabalhista

Ivone Ferreira de Souza¹
Marcos dos Santos Marinho²

RESUMO

Com a declaração de pandemia de covid-19 no início de 2020, a sociedade se vê modificando suas relações sociais de forma abrupta. Com o advento do vírus Sars-CoV-2 a limitação de circulação de pessoas se fez necessária, o que modificou as atividades em todos os seguimentos sociais provocando graves prejuízos à economia. Portanto, o objetivo deste trabalho foi compreender como as empresas de Macapá se adaptaram as leis trabalhistas publicadas em relação à pandemia. A pesquisa foi desenvolvida em quatro empresas localizadas na cidade de Macapá, cada uma de um seguimento diferente. Para isso, foi elaborado um questionário com 13 perguntas objetivas e fechadas, onde foram aplicados aos funcionários responsáveis pelo RH das empresas em análise de forma presencial. De acordo com os dados coletados, verificou-se que os setores responsáveis pela organização do quadro de pessoal, se mostraram empenhados a manter as atividades das empresas, visando a proteção da saúde de cada trabalhador e dando continuidade a rotina em cada setor. Buscaram seguir as recomendações das medidas provisórias, decretos locais e federais. Houve suspensão de contrato de trabalho, redução de jornada de trabalho, férias coletivas, redução de salários, dentre outras, alguns funcionários foram contaminados, outros foram submetidos ao teletrabalho e alguns receberam o benefício salarial.

Palavras-chave: Relações Trabalhistas. Medidas de Prevenção. Empresas Privadas. Pandemia.

ABSTRACT

With the declaration of a covid-19 pandemic in early 2020, society finds itself changing its social relationships abruptly. With the advent of the Sars-CoV-2 virus, limiting the movement of people became necessary, which changed activities in all social segments, causing serious damage to the economy. Therefore, the objective of this work was to understand how companies in Macapá adapted to the labor laws published in relation to the pandemic. The research was developed in four companies located in the city of Macapá, each one of a different segment. For this, a questionnaire was prepared with 13 objective and closed questions, which were applied to the employees responsible for the HR of the companies under analysis in person. According to the data collected, it was found that the sectors responsible for organizing the staff were committed to maintaining the activities of the companies, aiming at protecting the health of each worker and continuing the routine in each sector. They sought to follow the recommendations of the provisional measures, local and federal decrees. There was suspension of the work contract, reduction of working hours, collective vacations, salary reduction, among others, some employees were contaminated, others were subjected to telework and some received the salary benefit.

Keywords: Working Relationships. Prevention Measures. Privates Companies. Pandemic.

¹ Graduando do Curso de Ciências Contábeis pelo Centro de Ensino Superior do Amapá – CEAP.

² Docente do Centro de Ensino Superior do Amapá – CEAP. Advogado. Dr. em Ciências Sociais.

1 INTRODUÇÃO

Com a declaração de pandemia de covid-19 no início de 2020, a sociedade se vê modificando suas relações sociais de forma abrupta, necessitando reformular a maneira de ver o mundo. Com o advento do vírus Sars-CoV-2 a limitação de circulação de pessoas se fez necessária, o que modificou as atividades em todos os seguimentos sociais provocando graves prejuízos à economia, principalmente àqueles empreendimentos que não conseguiram se adaptar a nova dinâmica de mercado.

A expansão da covid-19 pelo mundo provocou mudanças em todas as esferas sociais: a saúde e a manutenção de emprego e renda sendo tratadas como as mais emergentes para o período, devido aos impactos que estas fornecem no bem-estar da sociedade. Na área trabalhista adotou-se medidas emergenciais para que os transtornos causados pela covid-19 não afetassem as relações de trabalho e que os empregos pudessem ser mantidos.

Durante o período de distanciamento social sugerido para controle da transmissão do vírus Sars-CoV-2, algumas empresas de Macapá conseguiram manter seus empregados por um curto período, lançando mão de estratégias de vendas, aderindo aos serviços de *delivery*, *drive thru*, *home office*, e outras alternativas. Em contrapartida outras empresas tiveram que suspender suas atividades, prejudicando a saúde do comércio local.

É notório que a covid-19 provocou mudanças de paradigmas nas relações de trabalho em empresas privadas de Macapá, porém se faz necessário entender e discutir até que ponto isto afetou o desenvolvimento das atividades econômicas e como influenciou nas relações de trabalho da população.

Assim, o problema de pesquisa deste trabalho remete ao seguinte questionamento: de que forma as leis trabalhistas brasileiras nortearam as relações de trabalho estabelecidas durante o período pandêmico em empresas privadas do município de Macapá-AP?

Parte-se da hipótese que a expansão da covid-19 pelo mundo provocou mudanças em todas as esferas sociais: a saúde e a manutenção de emprego e renda sendo tratadas como as mais emergentes para o período, devido aos impactos que estas fornecem no bem-estar da sociedade. Na área trabalhista adotou-se medidas emergenciais para que os transtornos causados pela covid-19 não afetassem as relações de trabalho e que os empregos pudessem ser mantidos. Durante o período de distanciamento social sugerido para controle da transmissão do vírus Sars-CoV-2, algumas empresas de Macapá conseguiram manter seus empregados por um curto período, lançando mão de estratégias de vendas, aderindo aos serviços de *delivery*, *drive thru*, *home office*, e outras alternativas.

Neste contexto, a pesquisa teve como principal objetivo geral analisar a forma que as leis trabalhistas brasileiras nortearam as relações de trabalho estabelecidas durante o período pandêmico em empresas privadas, em especial, do município de Macapá-AP.

Para tanto, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: i) descrever o contexto do surgimento da Covid-19 e as recomendações da Organização Mundial de Saúde (OMS) e do Ministério da Saúde; ii) Apresentar os impactos da Covid-19 na manutenção do emprego e da renda no município de Macapá; e iii) demonstrar os aspectos jurídicos que impactaram as relações de trabalho durante a pandemia de covid-19, em especial, no município de Macapá.

1.1 METODOLOGIA

1.1.1 Classificação da Pesquisa

Este estudo tem o intuito de compreender como se deram as relações de trabalho durante o período de pandemia de Covid-19 no município de Macapá-AP, ressaltando contextos sociais e o comércio local através de investigação por meio de questionários aplicados aos trabalhadores das mais diversas áreas de serviços prestados. A pesquisa tem um caráter qualitativo, pois pretende mostrar como se deu a relação de trabalho, quais foram às ofertas de vagas em analogia ao quantitativo de desempregados para o período.

Severino (2007, p. 118) afirma que a "pesquisa qualitativa tenta reduzir a distância entre os dados e a teoria, isto é, da comprovação dos fenômenos pela sua interpretação e descrição". O método de pesquisa caracteriza-se "como estudo de campo, já que a análise do comportamento e renda dos indivíduos se dá em seu próprio meio social, em determinado período de tempo e realizando análises comparativas" (SEVERINO, 2007, p.123).

De natureza exploratória, a pesquisa busca compreender e investigar os processos de formulação de contratos de trabalho e as suas consequências na dinâmica social e na economia do município, bem como os instrumentos reguladores utilizados para tentar atingir bons resultados e garantir a renda da população, logo, favorecendo a proximidade da temática com o problema, além disso, trazer a referência da pesquisa bibliográfica como contraponto ao que for investigado. Severino (2007, p. 123) diz que "nessa analogia além de analisar e registrar os fenômenos estudados, busca identificar suas causas através de métodos qualitativos".

Essa metodologia também é descrita por Gil (1999, p. 27) que diz:

A pesquisa exploratória visa proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo explícito ou a construir hipóteses. Envolve levantamento bibliográfico; entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; análise de exemplos que estimulem a compreensão.

As características da metodologia exploratória nos remetem a uma abordagem significativa de evidências em torno da temática, o que facilita o estudo da dinâmica e negociações de contratos de trabalho durante a prevalência do período pandêmico (covid-19). Logo, a familiarização do problema com a investigação proporciona ao pesquisador uma análise mais

específica do objeto de estudo, o que não seria possível somente com a pesquisa bibliográfica, já que essa se trata de fonte secundárias, que segundo Lakatos e Marconi (2011, p. 43) “englobam fontes de informações oriundas de pesquisas científicas já publicadas em livros, revistas, ligadas diretamente à pesquisa em questão”.

1.1.2 Descrição da Amostra

A pesquisa foi desenvolvida em quatro empresas localizadas na cidade de Macapá, cada uma de um segmento diferente. A Empresa 01 (restaurante), está localizada no bairro Buritizal, situada na zona sul da capital, funcionando no ramo de venda de produtos gastronômicos, contando com um quadro de 62 funcionários. A Empresa 02 (farmácia), fica localizada no bairro do Trem, zona sul da capital, funcionando no ramo de venda de medicamentos. Já a Empresa 03 (loja), fica situada no bairro Santa Rita, zona sul, atuando no ramo de venda de moveis e eletrodomésticos, contando com aproximadamente 1.000 funcionários. Por fim, a Empresa 04 (supermercado), localizada no bairro Buritizal, zona sul de Macapá, funcionando também no ramo de venda alimentícia.

Foram poucas as empresas dispostas a colaborar com as entrevistas, algumas orientavam e enviar e-mail para solicitar agendamento, porém o retorno das respostas quando ocorriam não eram positivas. Houve empresas solicitadas que dificilmente o responsável pelo setor de RH encontrava-se no local de trabalho.

1.1.3 Procedimentos de Coleta dos Dados

O questionário foi desenvolvido com 13 perguntas objetivas e fechadas, onde foram aplicados aos funcionários responsáveis pelo RH das Empresas em análise. O objetivo da pesquisa era demonstrar como as empresas privadas do município de Macapá desenvolveram suas atividades no período de pandemia de Covid-19. A entrevista se deu de forma presencial, sendo agendada conforme o horário estipulado pela empresa.

Para melhor interpretação e visualização dos dados, foram utilizadas as ferramentas gráficas do Microsoft Word, o que produziu os gráficos e as tabelas expostas no trabalho. Além disso, foi realizado uma pesquisa bibliográfica a partir de livros, legislações, monografias, artigos científicos e periódicos, para a construção do referencial teórico e metodológico da referente pesquisa.

2 O SURGIMENTO DA COVID-19 E AS RECOMENDAÇÕES DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS) E DO MINISTÉRIO DA SAÚDE BRASILEIRO

Em dezembro de 2019, na cidade de Wuhan, na China, um vírus altamente transmissível foi identificado e descrito como Sars-CoV-2 ou o novo coronavírus, apontado como responsável pela Síndrome Respiratória Aguda Severa em seres humanos, instalando-se sem

requisitos em seu novo hospedeiro (BELFORT, 2020).

Segundo Belfort (2020), existem inúmeros tipos de coronavírus que infectam animais, logo, existem relatos na história de epidemias como a Síndrome Respiratória Viral do Oriente Médio (Mers) e a Síndrome Respiratória Aguda Grave (Sars) que foram provocadas por espécies de coronavírus hoje já conhecidas. Devido as poucas informações a respeito do novo vírus, muitas dificuldades surgiram para o tratamento e controle da transmissão da doença.

Com o crescente número de pessoas infectadas e o descontrolado índice de mortes, a Organização Mundial da Saúde (OMS) publicou um documento com as diretrizes para o diagnóstico e tratamento da covid-19. Logo, disponibilizou um diagnóstico periodicamente atualizado em que constam uma série de recomendações sanitárias a fim de evitar exposição ao vírus e conter a disseminação pelo mundo, dentre elas: higienização das mãos, assim como o uso de álcool 70% em gel, distanciamento social, e em casos apresentar alguns sintomas como tosse, febre, dificuldades em respirar procurar por atendimento médico e comunicar histórico de viagens ao profissional.

Assim, surgiram diversas recomendações para fortalecer o uso de máscaras e o polemizado uso indiscriminado em pessoas assintomáticas. Deste modo, sob a afirmativa que essa prática resultaria em custos adicionais e uma falsa sensação de segurança que levaria a população a negligenciar outras recomendações necessárias, como a simples higienização das mãos.

Por essa razão, o Ministério da Saúde por sua vez, passou a recomendar a população as máscaras de pano, que poderia ser praticado em combinação aos demais cuidados de higiene, recomendando que o uso de máscaras cirúrgicas ficassem para os profissionais da saúde em atendimento a casos suspeitos de covid-19 e pacientes sintomáticos. De certa forma, essa medida priorizava esses profissionais em virtude de escassez das máscaras indicadas.

As mudanças e os desafios foram inevitáveis no cotidiano da população. A OMS (2021) declara pandemia de coronavírus em março de 2020. Diante deste cenário, medidas para conter a disseminação do vírus e conseqüentemente evitar um colapso no sistema de saúde foram necessárias, visto que naquele momento inexistiam tratamentos comprovadamente eficazes e/ou medicamentos e vacinas que pudessem contribuir no combate à doença.

Nesse sentido, o Brasil decretou estado de calamidade pública através do Decreto Legislativo nº 06, de 20 de março de 2020, com previsão de vigência até 31 de dezembro de 2020, outras medidas foram aderidas em âmbito nacional, em alguns estados e municípios chegara-se a decretar o lockdown, medida mais emergente utilizada como forma de reforçar o distanciamento social, objetivando limitar a circulação de pessoas em espaços públicos, conseqüentemente minimizando as chances de contágio pelo novo vírus. Porém, o crescente e acelerado estágio de contaminação não pouparam o território nacional de se vê em meio a conflitos de interesses internos, onde cada ente federativo se apresentara como próprio legislador,

proporcionando o surgimento de leis, decretos, medidas provisórias, que viabilizassem as atividades laborais em todo o território Nacional (BRASIL, 2020).

Dessa forma, o Ministério Público do Trabalho (MPT) buscou de forma consensual e harmoniosa manter em ordem o diploma processual cível com os demais partícipes da sociedade, alinhando sua postura favorável a estrita legalidade, com o poder público e se dispôs em caso de dúvidas ou divergências interpretativas, ser convocado a mesa redonda, seguindo as técnicas de mediação e até da negociação.

Por sua vez, o MPT também se posicionou a favor de recomendações que visavam a proteção, sobretudo a dos trabalhadores, através de procedimentos promocionais que se utilizavam de diálogos e conscientização dos empregados quanto as medidas a serem adotadas para assegurar a proteção à saúde dos trabalhadores diante dos riscos de contaminação da COVID-19.

A pandemia COVID-19 causou um reinventar das instituições, revendo os seus valores e premissas, e o MPT, corretamente, lançou-se na formulação de diretrizes técnicas sadias e razoáveis, fornecendo alternativas de ação em cenário de grande insegurança e pavor. (GOES; MARANHÃO, 2020, p. 216).

Neste sentido, as recomendações adotadas pelo Ministério Público do Trabalho diante da pandemia foram apresentadas através de nota técnica de nº 19/2020, essa nota elenca medidas de proteção da saúde e demais direitos fundamentais dos trabalhadores, objetivando reduzir impactos trabalhistas negativas provocadas pela infecção de covid-19 com o fundamento na CF/88, artigos 7, VI, XIII, XIV, XX, 127, 196, 200, na Lei complementar nº 75/1993, artigos 5º, III, alínea “e”, 6º, XX, 83, I, 84, caput na Lei nº 8.080/1990 (Lei Orgânica da saúde) (GOES; MARANHÃO, 2020).

2.1 MEDIDAS DE VIGILÂNCIA E SAÚDE DOS TRABALHADORES

Para garantir o imediato afastamento das atividades profissionais com sintomas relacionados à covid-19, nos termos do art. 2º, da portaria 454 MS/GM, de 23/03/2020, com vistas a evitar caracterização do crime previsto no art. 132 do Código Penal que consiste na “exposição da vida ou da saúde de outrem a perigo direto e iminente”.

Essas medidas dirigidas aos trabalhadores em um momento considerado instável, poderiam ser seguidas como forma de prevenção com intuito de assegurar a saúde, a vida e as atividades dos trabalhadores dentro ou fora do ambiente de trabalho. De igual modo, o órgão do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, através da portaria conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020 estabelece:

[...] Os trabalhadores deveriam ser informados sobre a COVID-19, incluindo formas de contágio, sinais e sintomas e cuidados necessários para redução da transmissão no ambiente de trabalho e na comunidade; instruções aos trabalhadores transmitidas durante treinamentos. As orientações ou protocolos deveriam incluir, procedimentos para que

os trabalhadores pudessem reportar-se à organização, inclusive de forma remota, quando surgisse sinais ou sintomas compatíveis com a COVID-19 ou contato com casos confirmado da doença. O distanciamento social era recomendado dentre as orientações; o trabalhador infectado ou com suspeita da covid deveria ser afastado imediatamente das atividades laborais por 14 dias. Para as atividades desenvolvidas em postos fixos de trabalho, o uso de máscara cirúrgica ou de tecido eram essenciais, adotar divisórias impermeáveis ou fornecer proteção facial do tipo viseira plástica (face shield) ou fornecer óculos de proteção. (BRASIL, 2020).

Quanto as Medidas para retomada das atividades, as preventivas deveriam ser mantidas, seguindo hábitos de higiene e desinfecção do local de trabalho, implementar triagem dos trabalhadores, garantindo o afastamento dos casos confirmados, suspeitos e constantes de casos confirmados da doença.

3 OS IMPACTOS DA COVID-19 NA MANUTENÇÃO DE EMPREGOS E RENDA NO MUNICÍPIO DE MACAPÁ

Na época da pandemia, algumas medidas foram disponibilizadas aos empregadores para o enfrentamento da covid-19, as medidas precisavam conter pressupostos de relevância e urgência, para que o chefe do executivo pudesse aprovar e examinadas pelas casas Legislativas e pelo Supremo Tribunal Federal, na hipótese de inconstitucionalidade no teor da medida, o prazo máximo de vigência era de 120 (cento e vinte) dias, à contar da data de publicação, podendo ser suspensas durante o período do recesso do Congresso Nacional ou prorrogadas. As principais medidas adotadas foram: a Medida Provisória nº 927/2020 e Medida Provisória nº 936/2020, objetivando reduzir os impactos do novo Coronavírus nas relações Trabalhistas.

A Medida Provisória nº 927/2020 foi a primeira a ser inserida no contexto pandêmico e trouxe como alternativa em meio a calamidade pública as seguintes questões: o teletrabalho (que é o trabalho exclusivamente fora das dependências do empregador), a antecipação das férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação dos feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação (essas regras e esse ponto específico, posteriormente receberam uma nova regulamentação pela Medida Provisória nº 936/2020), bem como o diferimento e recolhimento do fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS) (BRASIL, 2020).

De acordo com o artigo 4º, caput, da MP 936/2020:

Durante o estado de calamidade pública, o empregador unilateralmente (ius variandi) poderá 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 (BRASIL, 2020).

O Teletrabalho foi uma das melhores soluções adotadas com a chegada da pandemia de coronavírus no Brasil, foi considerado pelo Ministério Público do Trabalho como a principal medida de enfrentamento trabalhista. É válido mencionar que essa modalidade já estava inserida no contexto trabalhista, estando regulamentada com a reforma trabalhista através da Lei nº 13467/17, foi incentivada no período de quarentena, com o propósito de conter a crise econômica que decorreria de uma possível paralisação à nível mundial, continuidade dos negócios e prevenção de empregos. Uma das modalidades que possivelmente se tornará frequente entre os contratos de trabalho de uma boa parte da população brasileira (FARIA, VALVERDE, 2020).

A MP nº 936/2020 dispôs sobre redução salarial em combinação com a redução de jornada de trabalho por meio de acordo individual, e foi alvo de várias críticas por não possuir um texto que esclareça de fato como se dá o contrato durante o arraste da pandemia, assim produzindo efeitos considerados inconstitucionais, já que não se pode reduzir o valor do salário mínimo, a irredutibilidade tem previsão legal na Constituição Federal de 1988. (BRASIL, 2020)

A suspensão do contrato de trabalho foi uma possibilidade prevista nesta MP, e posteriormente inserida na lei nº 14.020/2020, podendo ocorrer da seguinte forma: o Governo Federal pode custear de 70% a 100% do salário que o empregado fizer jus, porém não o receberia de forma integral, somente quando fosse receber o seguro-desemprego, ou seja, uma parte seria paga pelo empregador ou seria repassada totalmente pelo Governo Federal, se as atividades da empresa fossem suspensas (FARIAS, SILVA; MARCHESINI, 2021).

De acordo com Mesquita (2022, online):

Essa diminuição salarial, será acompanhada do pagamento de uma parcela custeada pelo Governo Federal. Contudo, não há garantia de que o valor total recebido ao final do mês (benefício do governo e contraprestação pelo trabalho em jornada menor) corresponderá ao valor total ao qual o trabalhador faria jus normalmente. Não há garantia de que o trabalhador irá receber seu salário completo, sendo inclusive, extremamente difícil isso vir a ocorrer.

É importante frisar que essas medidas foram editadas em caráter temporário para os contratos de trabalhos e para empresas e empregados em atividades. A lei nº 14.020/20, também surgiu nesse contexto para solucionar, ainda que temporariamente, as questões trazidas pela pandemia no que diz respeito as relações trabalhistas e elencou as seguintes medidas: antecipação de férias, redução de tempo de trabalho e suspensão do contrato de trabalho.

O trabalho e as relações que o envolvem foram muito prejudicados logo após a decretação de pandemia pela OMS, o que se tornou um problema social e de saúde, pois o bem-estar e a dinâmica da economia dependem da atividade dos profissionais em idade produtiva. O Brasil ainda sofre graves problemas com o advento da covid-19, o que torna as relações fragilizadas e desencadeia conflitos entre todas as esferas da sociedade.

A pandemia revelou deficiências graves que amplificaram o impacto da crise, ao mesmo tempo que se gerou um retrocesso na cobertura da seguridade contributiva e os regimes não contributivos foram submetidos a fortes pressões que serviram para fazer face à perda de renda e mitigar a aumento da pobreza. O fortalecimento da proteção social, a universalização de sua cobertura e a melhoria de sua governança continuarão a ser decisivos, afirma um novo estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021).

No estado do Amapá, o governador Waldez Góes criou uma comissão para elaborar estratégias de contenção para o novo coronavírus (2019-ncov) com o objetivo de prevenir, vigiar e controlar a doença, assim como prever estratégias de manutenção de empregos e renda das famílias amapaenses. Neste contexto, o Superintendente de Vigilância Sanitária Dorinaldo Malafaia, declarou que é “importante que a população tenha conhecimento que estamos nos organizando para uma possível situação de risco e estaremos preparados para atuar” (CRUZ, online)

Enquanto não havia nenhum caso da doença confirmada, o plano de contingência implementado pelo Governo do Estado do Amapá contava com medidas preventivas e de controle para orientar a classe empresarial e representantes de entidades da indústria e comércio do Amapá, de forma a manter os dados atualizados, consequentemente buscando alternativas mais adequadas para manter a população em segurança e economicamente ativa.

Alguns representantes do setor econômico seguiam as orientações do plano e também os protocolos dos decretos publicados pelo governador, que apresentavam medidas mais rigorosas. Desde então as atividades econômicas começaram a ser suspensas em inúmeros empreendimentos comerciais e alguns funcionários que se enquadravam nos grupos de risco da covid-19 foram afastados de suas atividades.

As medidas tomadas nesse momento dentro do estado do Amapá foram os decretos n. 1.413/2020 e n. 1.414/2020 que contaram com o apoio do grupo de trabalho interinstitucional que defendeu a restrição da circulação de pessoas, tendo como consequência a paralisação do comércio em todo o território do estado, atingindo de forma direta a subsistência da população principalmente a mais carente, o que gera um cenário de incertezas, porém mantendo o propósito de proteger a vida da população amapaense. (AMAPÁ, 2020).

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

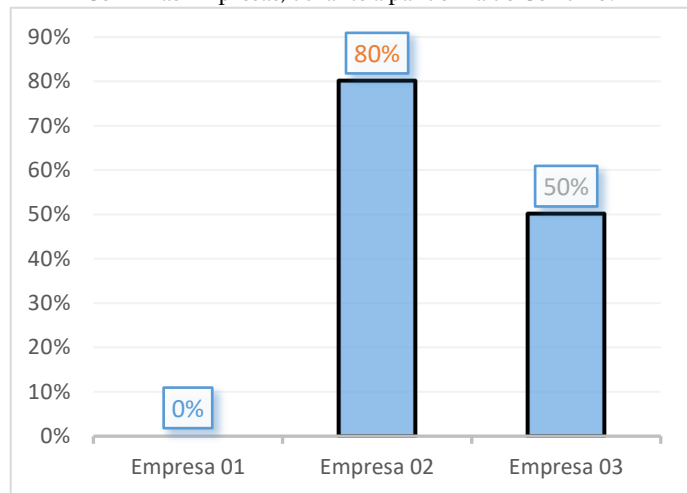
4.1 ÍNDICE DE CONTAMINAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS

De acordo com a pesquisa realizada nas empresas privadas de Macapá as medidas adotadas no período de COVID-19 foram inseridas conforme as disposições das medidas sugeridas pela OMS, Ministério da Saúde, Governo Federal, Estadual e Municipal.

Mesmo com todas estas medidas adotadas, o índice de contaminação de funcionários pelo vírus Sars-Cov-2 nas empresas em questão foi considerado altíssimo, como pode ser observado nos dados do Gráfico 01 a

seguir. A empresa 01 apresentou uma taxa de contaminação de 0%, o que pode ser considerado excelente do ponto de vista preventivo, uma vez que seus funcionários continuaram de forma íntegra suas jornadas de trabalho, não causando danos e nem desfalques nos seus setores. Tal taxa pode ser explicada pelo fato da empresa ter adotado o serviço de delivery, objetivando evitar o contato entre funcionários e clientes.

Gráfico 01 - Índice de contaminação de funcionários pelo vírus Sars-Cov-2 nas Empresas, durante a pandemia do Covid-19.



Fonte: Elaboração própria, 2022.

Já a Empresa 02, vide Gráfico 1 apresentou uma taxa de contaminação de 80% dos funcionários, onde o alto índice pode ser explicado pelo fato da mesma pertencer ao segmento de venda de medicamentos, que foi a mais visitada durante o período pandêmico de 2020, tanto para a compra de medicamentos, quanto para compra de aparelhos e equipamento de proteção individual (luva, máscaras, álcool, etc.). A alta busca desses suprimentos fez com que seus funcionários fossem mais expostos à contaminação, tudo isso devido ao grande fluxo de pessoas nesse estabelecimento, que facilitou a circulação de um vírus altamente contagioso e mortal.

A Empresa 03 apresentou uma taxa de contaminação de 50%, onde tal contaminação não se deu no ambiente de trabalho, conforme os dados do RH. A Empresa 04 relata que não foi feito levantamento sobre essa questão, por isso não há dados a apresentar.

4.2 DEMISSÃO DE FUNCIONÁRIOS

No Estado do Amapá, o decreto nº 1414, de 19 de março de 2020, começou a entrar em vigor suspendendo por 15 dias todas as atividades comerciais, religiosas, culturais, esportivas, funcionalismo público e prestação de serviços, visando reduzir a circulação e aglomeração de pessoas em todo o estado (AMAPÁ, 2020).

Devido ao crescimento acelerado de casos confirmados na cidade de Macapá e em todo o estado, os órgãos governamentais se sentiram obrigados a

decretar o Lockdown, de acordo com o decreto nº 1726, de 15 de maio de 2020. O que fez com que todas as atividades não essenciais parassem de funcionar, restringindo ainda mais o fluxo de pessoas e veículos (AMAPÁ, 2020).

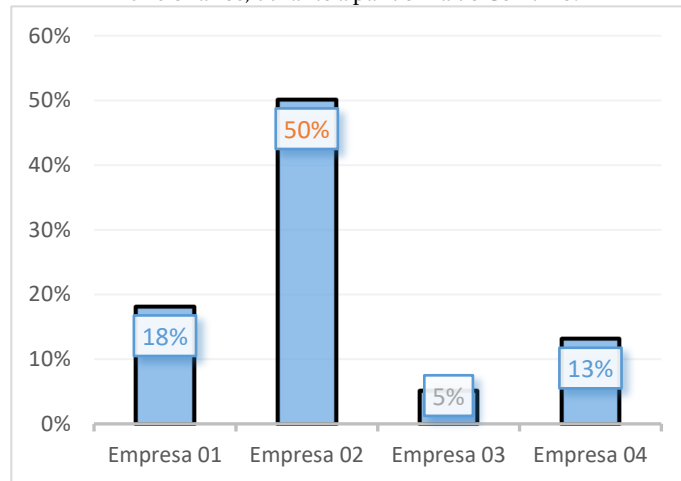
Com isso, na tentativa de cortar gastos as empresas demitiram parte dos funcionários, uma vez que os comércios fechados não gerariam lucros. Dessa forma, a economia seguiu afetada, assim como o fator social de cada indivíduo que dependia de seu emprego.

Por outro lado, o medo e insegurança começaram a tomar conta, uma vez que a saúde pública começou a entrar em colapso. Na tentativa de não se expor à contaminação no ambiente de trabalho, alguns funcionários se sentiram no direito de pedir demissão, já que a taxa de mortalidade pelo vírus estava muito alta.

Outro fator que teve bastante impacto na decisão desses pedidos de demissão foi o motivo de evitar a contaminação de familiares pertencentes ao grupo de risco, pois os hospitais e clínicas particulares apresentavam uma superlotação, sem disponibilidade de leitos, enfermarias e UTIs.

E para entender-se melhor esse cenário caótico, o Gráfico 02 apresenta dados relacionados aos pedidos de demissões, feitos pelos próprios funcionários, ao setor de RH das empresas, que eram avaliados para um possível consentimento do pedido.

Gráfico 02 - Índices dos pedidos de demissões, feitos pelos funcionários, durante a pandemia do Covid-19.



Fonte: Elaboração própria, 2022.

Analisando o Gráfico 02, observou-se que o maior índice de pedido de demissão foi feito pelos funcionários da Empresa 02, com 50% do pessoal querendo abandonar o ambiente de trabalho. Em seguida tem-se a Empresa 01 e Empresa 04, com taxa de 18% e 13% respectivamente. O menor índice foi registrado pela Empresa 03, com apenas 5%.

4.3 JORNADA DE TRABALHO E BENEFÍCIO SALARIAL

Com relação a suspensão e redução da jornada de trabalho, recebimentos e perdas de benefícios, os dados estão descritos na Tabela 01.

Tabela 01 - Dados relativos à jornada de trabalho e recebimentos/perda de benefícios das Empresas no período pandêmico.

Perguntas ao Entrevistado	Empresa 01 (Restaurante)	Empresa 02 (Farmácia)	Empresa 03 (Loja)	Empresa 04 (Supermercado)
Suspensão de contrato e redução da jornada de trabalho.	Sim, os dois.	Não	Sim	Sim
Quantidade de Funcionários que receberam benefícios.	100%	0	70%	Sem informação
Perda ou redução de algum benefício salarial	Parcelamento salarial	Não	Redução salarial	Não

Fonte: Pesquisa própria, 2022.

Com base nos dados da Tabela 01, verificou-se que a Empresa 01 tanto suspendeu quanto reduziu sua jornada de trabalho. Isso se deu devido aos decretos e medidas de segurança impostos pela Prefeitura e pelo Estado, que forçaram os empreendedores do segmento gastronômico a fecharem os estabelecimentos ou reduzirem os horários de atendimento. Tal situação acarretou uma queda de produtividade presencial, devido às restrições de circulação de pessoas, provocando assim, um impacto nos salários dos funcionários, pois o mesmos foram pagos de forma parcelada. Vale frisar que todos os funcionários da presente empresa receberam benefícios neste período.

A Empresa 02, por sua vez, não fez nenhuma suspensão de contrato e nem redução da jornada de trabalho, conseguindo fazer o pagamento normalmente e de forma integral dos funcionários, sem perda ou redução salarial.

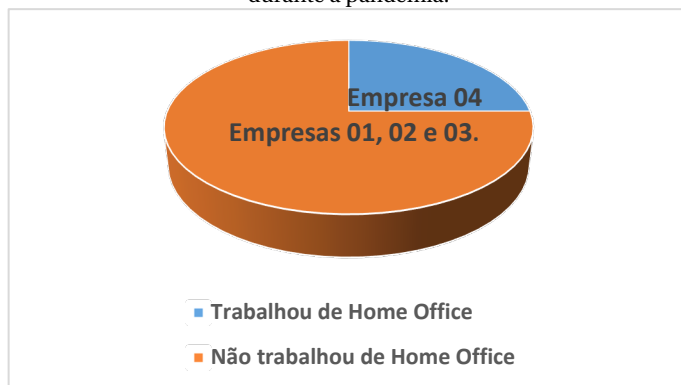
A Empresa 03 não só suspendeu contrato quanto reduziu sua jornada de trabalho, fazendo com que houvesse uma redução salarial e, conseqüentemente, o pagamento de benefícios para 70% de seus funcionários.

A Empresa 04 não apresentou informações precisas, que segundo ela, os funcionários foram encaminhados para o INSS e não tiveram atendimento.

4.4 HOME OFFICE

Uma alternativa de trabalho muito visada nesse período foi o Home Office, que acabou sendo uma estratégia para que a demissão em massa não fosse uma prioridade no momento, além de preservar a saúde física dos trabalhadores e seguir a orientação quanto ao distanciamento social. No Gráfico 03, pode-se observar quais as empresas que optaram por esse método.

Gráfico 03 - Quantitativo de Empresas que adotaram o Home Office durante a pandemia.



Fonte: Elaboração própria, 2022.

Das quatro empresas em questão, conforme exposto no Gráfico 03, apenas a Empresa 04 adotou o teletrabalho. Segundo informações do RH, a mesma disponibilizou equipamentos necessários para o desenvolvimento das atividades laborais dos funcionários, visto que naquele momento o distanciamento social era a principal recomendação dos decretos municipais e estaduais.

Porém, eles tiveram dificuldades para se adaptar a essa nova modalidade, pois as atividades presenciais eram bem diferentes das feitas em ambiente domésticos, a medida que tiveram que adaptar um local e horário em suas residências para realizar as atividades. Isso fez com que esses funcionários tivessem uma desmotivação profissional devido ao desvio de atenção ou pelo fato de misturarem atividades domésticas com atividades profissionais e conseqüentemente, passaram a produzir bem menos do que antes, afetando assim a produtividade de forma negativa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Questões referentes à contratos de trabalho e as relações trabalhistas em si, ainda causam muitas dúvidas em empregados e empregadores. Devido a declaração de pandemia de covid-19 muitos trabalhadores enfrentaram uma rotina de trabalho diferenciada, cheia de desafios e dúvidas. E mesmo com o risco de contrair infecção possivelmente letal pelo vírus Sars-CoV-2, não deixaram de prover seu sustento e de sua família. A esperança era de que seria algo rápido e passageiro, porém, o que muitos não esperavam era que as atividades profissionais pudessem ser comprometidas diante de um cenário de extrema instabilidade. Isso trouxe lacunas para o cotidiano de trabalhadores que se apresentaram em situações desfavoráveis em uma relação de trabalho.

Através de relatos de algumas pessoas foi possível notar o desconhecimento dos próprios direitos trabalhistas e as dúvidas em se afastar do ambiente de trabalho ou correr o risco de ficar sem sua fonte de renda, ou até mesmo colocar a própria saúde em risco ou a de um familiar durante a pandemia de covid-19.

Os setores responsáveis pela organização do quadro de pessoal, se mostraram empenhados a manter as atividades das empresas, visando a proteção da saúde de cada trabalhador e dando continuidade à rotina em cada setor. Buscaram seguir as recomendações das medidas provisórias, decretos locais e federais. Houve suspensão de contrato de trabalho, redução de jornada de trabalho, férias coletivas, redução de salários, dentre outras, alguns funcionários foram contaminados, outros foram submetidos ao teletrabalho e alguns receberam o benefício salarial, vindo a corroborar a hipótese deste trabalho.

Na modalidade do home-office as empresas disponibilizaram todo o equipamento necessário a seus trabalhadores, para algumas empresas o trabalho remoto foi uma ótima opção para o funcionamento das atividades, uma vez que já existia previsão legal para o exercício dessa modalidade, porém, era pouco praticada pelas empresas, de modo geral percebe-se que

atualmente pode ser uma das medidas prováveis a se tornar definitiva.

Neste sentido, as medidas emergenciais necessárias para amenizar os transtornos causados pela covid-19, nas relações trabalhistas em empresas privadas de Macapá, foram consideradas adotadas e de forma positivas, visto que as alternativas eram propícias diante dos transtornos advindos da pandemia, levando em consideração que nenhuma das empresas entrevistadas precisaram suspender seu funcionamento ou fazer demissão em massa, o que serviu de alento para empregados e empregadores, principalmente no ramo das atividades consideradas como serviços essenciais.

REFERÊNCIAS

AMAPÁ. Decreto n. 1414/2020 de 19 de março de 2020. Dispõe sobre medidas de restrição de aglomeração de pessoas. **Diário Oficial do Estado**: seção 01, Macapá, AP, ano 2020, nº 7.127, p. 3-5, 19 mar. 2020.

AMAPÁ. Decreto nº. 1413/2020 de 19 de março de 2020. Declara estado de calamidade pública. **Diário Oficial do Estado**: seção 01, Macapá, AP, ano 2020, nº 7.127, p. 3, 19 mar. 2020.

BELFORT, F. **Pandemias que assolaram a humanidade**. O Direito do Trabalho na crise da covid-19. Editora Jus Podivm: Salvador, 2020.

BRASIL. Lei n. 14.020/2020 de 06 julho de 2020. Institui o pagamento de auxílio emergencial. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 128, p. 1-5, 06 jul. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 927/2020 de 20 de março de 2020. Institui o plano de medidas para enfrentamento da covid-19 no âmbito trabalhista. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 55, p. 1-3, 22 mar. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 936/2020 de 01 de abril de 2020. Institui o Programa Nacional de Manutenção de emprego e renda. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 63, p. 1-4, 1 abr. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria MS nº 454**. Declara, em todo o território nacional, o estado de transmissão comunitária do coronavírus (COVID-19). **Diário Oficial da União**, Brasília, n. 55, 20 de mar. 2020c. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-454-de-20-de-marco-de-2020-249091587>. Acesso em: 01 de abr. 2020.

BRASIL. Senado Federal. Decreto Legislativo n. 06/2020 de 04 de maio de 2020. Reconhece estado de calamidade pública. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 55, p. 1, 20 mar. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Portaria Conjunta MS/SEPRT Nº 20 DE 18/06/2020**. Estabelece as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes

de trabalho (orientações gerais). (Processo nº 19966.100565/2020-68). *Diário Oficial da União*. publicado em: 19/06/2020 | Edição: 116 | Seção: 1 | Página: 14

CRUZ, J. **Estado do Amapá elabora plano de contingência contra o novo coronavírus**. Disponível em: <portal.ap.gov.br/noticia/3101/estado-do-amapa-elabora-plano-de-contingencia-contra-o-novo-coronavirus>. SESA, 2020. Acesso em: 27 de out. 2021.

FARIAS, N. C. F.; SILVA, C. H.; MARCHESINI, B. R. **Direito do trabalho: o que mudou com a COVID-19**. Disponível em: <politize.com.br/direito-do-trabalho-o-que-mudou-com-a-covid-19/>. Acesso em: 26 de out. 2021.

FARIA, C. T.; VALVERDE, M. N. **Um novo normal para o direito do trabalho**. Editora JusPodivm. Salvador, 2020.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOES, G. S. F.; MARANHÃO, N. **Papel do Ministério Público – Em Especial do Ministério Público do Trabalho – No Enfrentamento de Problemáticas Estruturais Decorrentes do Contexto Pandêmico**. Salvador: JusPodivm, 2020.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projetos e relatórios, publicações e trabalhos científicos**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MESQUITA, A. **MP 936/2020: Entenda a nova Medida Provisória**. Disponível em: <https://www.oitchau.com.br/blog/mp-936-2020-entenda/>. Acesso em: 25 de out. 2022.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **COVID-19 e o mundo do trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/covid-19/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 26 de out. 2021.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Histórico da pandemia de COVID-19**. OPAS-Organização Pan-Americana da Saúde: Brasília-DF. Acesso em: 26 de out. 2021.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23. ed. Ver. E atual. – São Paulo: Cortez, 2007.

APÊNDICE 1

ROTEIRO DA ENTREVISTA

EMPRESA: _____

ENTREVISTADO: _____

- 1- Quais as medidas adotadas pela empresa durante o período de pandemia de covid-19?
- 2- Quantos empregados foram contaminados pelo vírus Sars-CoV-2?
- 3- Os empregados foram contaminados na empresa?
- 4- A empresa suspendeu o contrato de trabalho ou reduziu a jornada de trabalho?
- 5- Quantos empregados receberam benefícios?
- 6- Houve redução ou perda de algum benefício salarial?
- 7- A empresa adotou Home-office para todos os empregados?
- 8- Para os empregados que entraram em teletrabalho a empresa forneceu equipamentos?
- 9- O trabalho remoto afetou a produtividade de forma negativa?
- 10 - Houve demissão?
- 11- Quantos empregados pediram demissão?
- 12 - Os empregados submetidos ao trabalho remoto apresentaram falta de adaptação ou desmotivação?
- 13- Como a empresa avalia as medidas adotadas no período de pandemia de covid-19?