

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO BACHARELADO EM
ADMINISTRAÇÃO

KAROLAINE KELLY SOUZA DA SILVA

MARIANE MARIA DA SILVA

RAQUEL FERNANDES DE MORAIS

**GESTÃO EM REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS:
IMPACTO NOS SALÁRIOS E BENEFÍCIOS
TRABALHISTAS NA PANDEMIA DO COVID-19**

RECIFE/2022

KAROLAINE KELLY SOUZA DA SILVA
MARIANE MARIA DA SILVA
RAQUEL FERNANDES DE MORAIS

**GESTÃO EM REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS:
IMPACTO NOS SALÁRIOS E BENEFÍCIOS
TRABALHISTAS NA PANDEMIA DO COVID-19**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA,
como requisito parcial para obtenção do título de Bacharelado
em Administração.

Professor Orientador: Diego Leonel Alves de Sá

RECIFE/2022

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

S586g Silva, Karoline Kally Souza da
Gestão em remuneração e benefícios: impacto nos salários e benefícios
trabalhistas na pandemia do covid-19./ Karoline Kally Souza da Silva,
Mariane Maria da Silva, Raquel Fernandes de Moraes. Recife: O Autor,
2022.

27 p.

Orientador(a): Prof. Diego Leonel Alves de Sá.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2022.

Inclui Referências.

1. Remuneração trabalhista. 2. Legislação trabalhista. 3. Pandemia.
I. Silva, Mariane Maria da. II. Moraes, Raquel Fernandes de. III. Centro
Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658

Dedicamos esse trabalho a nossos pais.

AGRADECIMENTOS

A Deus primeiramente, por abençoar nossa vida, nossa saúde e por nos manter de pé e com fé em cada adversidade da vida.

Agradecemos especialmente à nossa família que esteve ao nosso lado em toda a nossa trajetória, auxiliando, incentivando em todos os momentos difíceis que transcorreu o andamento do trabalho.

A nosso orientador Diego Leonel que nos direcionou e auxiliou, se dedicando em extrair o melhor da nossa pesquisa.

*“Ninguém ignora tudo. Ninguém sabe tudo.
Todos nós sabemos alguma coisa. Todos
nós ignoramos alguma coisa. Por isso
aprendemos sempre.”
(Paulo Freire)*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	10
3 RESULTADOS	10
3.1 REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS	11
3.1.1 CONCEITO E LEIS TRABALHISTAS ANTES DA PANDEMIA DO COVID-19	11
3.2 SURGIMENTO DO COVID-19 E A ECONOMIA PÓS LOCKDOWN	12
3.3 MEDIDAS GOVERNAMENTAIS, DECRETOS DE ISOLAMENTO E SEUS IMPACTOS NA ECONOMIA BRASILEIRA	13
3.3.1 SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	13
3.3.2 REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO	14
3.3.3 TELETRABALHO	15
3.3.4 ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS E CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS	16
3.3.5 PAGAMENTO DE BENEFÍCIO DE PRESERVAÇÃO DE EMPREGO E RENDA, SAQUE EMERGENCIAL DO FGTS	17
3.4 OS IMPACTOS NOS SALÁRIOS E BENEFÍCIOS DOS TRABALHADORES BRASILEIROS PÓS PANDEMIA DO COVID-19	18
3.4.1 IMPLEMENTAÇÃO DE NOVOS ACORDOS TRABALHISTAS.....	20
CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
REFERÊNCIAS	26

GESTÃO EM REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS: IMPACTO NOS SALÁRIOS E BENEFÍCIOS TRABALHISTAS NA PANDEMIA DO COVID-19

Karolaine Kelly Souza da Silva

Mariane Maria da Silva

Raquel Fernandes de Moraes

Diego Leonel

Resumo:

O presente tema foi escolhido com o intuito de enfatizar os principais impactos causados pela pandemia do COVID-19 sobre as relações de trabalho. Desta maneira, foram abordados os efeitos que atingiram diretamente as empresas e seus funcionários, destacando as mudanças que aconteceram durante este período. Assim, foram apresentadas, de maneira sucinta, algumas medidas adotadas pelo Poder Executivo, com o intuito de evitar as rescisões contratuais e a diminuição da renda.

Abstract:

This theme was chosen in order to emphasize the main impacts caused by the COVID-19 pandemic on labor relations. In this way, the effects that directly affected companies and their employees were addressed, highlighting the changes that took place during this period. Thus, some measures adopted by the Executive Power were briefly presented, with the aim of avoiding contractual terminations and the reduction of income.

Palavras-chave: Pandemia, COVID-19, Benefícios e Remuneração Trabalhista, Relações de Trabalho, Legislação Trabalhista.

1 INTRODUÇÃO

Sabemos que os benefícios são oferecidos aos empregados que traz como vantagem trabalhista, onde varia de cargo e empresa, e por outra temos a remuneração que se classifica como pagamento ou recompensas deles. Os benefícios vêm sendo cada vez mais utilizados, onde ambas as partes (trabalhadores e empresa), saem com resultados satisfatórios. Esse tipo de vantagem pode ser oferecido pela empresa afetando diretamente na satisfação dos funcionários. (BITENCOURT, Lucas, 2021)

No caso remuneração, é o valor que é oferecido no momento da contratação: salário mensal, por quinzena ou semanal, dando espaço a vantagens como: horas extras, adicional noturno, comissões etc. (BITENCOURT, Lucas, 2021).

Em dezembro de 2019 surgiu na China um novo vírus chamado SARS-coV-2 que causa uma doença que foi nomeada como covid-19, altamente contagioso o novo vírus se espalhou pelo mundo. Com a disseminação rápida a organização mundial de saúde (OMS) tomou medidas de contenção, bem como decretos de isolamentos emergenciais. (BITENCOURT, Lucas, 2021)

Diante desse novo cenário, as empresas tiveram uma queda na procura impactando diretamente na receita. Com o objetivo de ajudar as empresas e seus empregados o governo aprovou medidas provisórias como suspensão dos contratos de trabalho, redução da carga horária, flexibilização dos pagamentos de tributos e entre outros. Atualmente as empresas estão se estruturando, mas ainda com bastante dificuldade e os trabalhadores sofrem o reflexo disso. Há exemplos como: Diminuição de salário, cortes de benefícios como plano de saúde, vale alimentação e entre outros. (BITENCOURT, Lucas, 2021)

O Objetivo Geral deste artigo é estudar os impactos causados pela pandemia do COVID-19 para os trabalhadores brasileiros. Para alcançar esse objetivo, foram idealizados alguns objetivos específicos, que direcionaram o desenvolvimento desta pesquisa. Sendo eles: 1) descrever os métodos de remuneração e benefícios adotados pelos empregadores antes do surgimento da pandemia do COVID-19; 1.1) identificar os programas de remuneração e plano de benefícios planejados pelo Governo; 2) detalhar o impacto da pandemia nas remunerações e benefícios; 3) descrever os maiores efeitos sobre as relações trabalhistas; 4) identificar as medidas

governamentais adotadas na Pandemia do COVID-19 que impactaram na legislação trabalhista; 5) Implementação das mudanças nos salários e benefícios dos trabalhadores Brasileiros. (BITENCOURT, Lucas, 2021)

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

O artigo foi elaborado através de uma pesquisa bibliográfica que, para Manzo (1971:32), a bibliografia pertinente “oferece meios para definir, resolver, não somente problemas já conhecidos, como também explorar novas áreas onde os problemas não se cristalizaram suficientemente” e tem por objetivo permitir ao cientista “o reforço paralelo na análise de suas pesquisas ou manipulações de suas informações” (Trujillo,1974:230). Dessa forma, a pesquisa bibliográfica não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras. (LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade, 2010)

Já para Maconi (2003) e Lakatos (2003), a pesquisa exploratória tem várias etapas que podem assim serem sintetizadas como leitura de sondagem, tendo em vista localizar as informações, uma vez que já se tem conhecimento de sua existência, parte-se do princípio de que um capítulo ou tópico trata de um assunto que nos interessa, mas pode omitir o aspecto relacionado diretamente com o problema que nos preocupa. Examinam-se a página de rosto, a introdução, o prefácio, a contracapa, a bibliografia e as notas do rodapé. (LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade, 2010)

3 RESULTADOS

Houve a criação das Medidas Provisórias n.927 e 936, a qual foi convertida na Lei n. 14.020/2020, como possíveis soluções de minimizar os efeitos negativos e proteger empresas e trabalhadores. (NASCIMENTO, Aslan, 2021)

3.1 REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

Remuneração nada mais é que um conjunto de diferentes formas de recompensa oferecidas aos empregados, como um complemento à remuneração fixa e agregando fatores como atitudes, desempenho e reconhecimento do trabalho realizado pelos colaboradores. Já o benefício são facilidades, conveniências, vantagens e serviços que as empresas oferecem aos seus empregados, constituem meios indispensáveis na manutenção de força de trabalho dentro de um nível satisfatório de moral e produtividade. (NASCIMENTO, Aslan, 2021)

Após ser declarada a pandemia do Coronavírus (Covid-19), em 11 de março de 2020, que acometia mais de 115 países, apresentando uma capacidade de disseminação rápida em um curto intervalo de tempo. Não obstante, cresce também a necessidade de legislar sobre o trabalho e suas relações, visto que a pandemia colocou também em risco a manutenção dos empregos, levando o governo federal à implementar medidas que promovam e protejam os postos de trabalho e a saúde financeira dos empregadores. (NASCIMENTO, Aslan, 2021)

Com isso as Remunerações e os Benefícios dos trabalhadores Brasileiros sofreram certas alterações e novas implantações para manter adequada a relação entre os salários, ajustando à nova realidade do mercado e estabelecendo um correto regime de estímulos e o aumento da eficiência e produtividade do trabalhador. (NASCIMENTO, Aslan, 2021).

3.1.1 CONCEITO E LEIS TRABALHISTAS ANTES DA PANDEMIA DO COVID-19

Não havia, no Brasil, qualquer legislação trabalhista que previsse uma forma como as empresas deveriam se portar diante das dificuldades provenientes de uma pandemia como a do COVI-19. Porém, as empresas do país demonstraram uma rápida capacidade de reação, acelerando as mudanças necessárias para a continuidade das operações com o mínimo de danos possível. (FREITAS, Ane; OLIVEIRA, Larissa; SOUZA, Samira, 2020)

Desde o início da pandemia, as empresas já vinham sentindo o impacto com o aumento do dólar e as alterações na rotina de negócios, e foi de grande importância fazer reajustes e reinventar os seus modelos de negócio para continuarem funcionando de forma sustentável e qualitativa. Para as empresas, além da interrupção de suas atividades, houve o desafio de se reinventarem em meio às restrições de ordem sanitária implementada pela OMS. (FREITAS, Ane; OLIVEIRA, Larissa; SOUZA, Samira, 2020)

3.2 SURGIMENTO DO COVID-19 E A ECONOMIA PÓS LOCKDOWN

No dia 31 de janeiro de 2020 a organização mundial da saúde (OMS) declarou estado de emergência global com o surgimento do novo vírus chamado SARS-coV-2. Vírus que surgiu em Wuhan na China em dezembro de 2019, altamente contagioso causando uma doença que foi nomeada como covid-19. Com a disseminação rápida a organização mundial de saúde (OMS) tomou medidas de contenção, bem como decretos de isolamentos emergências para evitar a propagação do vírus. Com as medidas de isolamentos adotadas logo é visível identificar a queda na procura de consumo de bens e serviços e muitas empresas indo à falência. (FREITAS, Ane; OLIVEIRA, Larissa; SOUZA, Samira, 2020)

A retomada da atividade econômica foi a partir de agosto de 2020 a 2021. O governo do presidente Jair Bolsonaro propôs em 2021 reduzir a redução do desemprego por meio de novas empresas, sugerindo a revisão das desonerações, reforma tributária, subsídios públicos, desburocratização e entre outras ações. (FREITAS, Ane; OLIVEIRA, Larissa; SOUZA, Samira, 2020).

Mckibbin e Fernando (2020) afirmam que se a pandemia for controlada a retomada da economia será mais rápida. Eles também apontam para o cenário de saúde no Brasil, a falta de investimento em leitos, equipamentos, troca de ministro da saúde em pouco tempo, todos esses fatores retardam a retomada. (FREITAS, Ane; OLIVEIRA, Larissa; SOUZA, Samira, 2020)

Em 2022 percebe-se que aos poucos a economia está se normalizando, porém ainda há muitas pessoas desempregadas, trabalhando informalmente, a inflação alta e os preços altos. A superação da crise econômica vai depender da redução do número

dos casos e das medidas governamentais. (FREITAS, Ane; OLIVEIRA, Larissa; SOUZA, Samira, 2020)

3.3 MEDIDAS GOVERNAMENTAIS, DECRETOS DE ISOLAMENTO E SEUS IMPACTOS NA ECONOMIA BRASILEIRA

As medidas governamentais e seus decretos foram adotados com a finalidade de apresentar uma alternativa para que empregadores consigam lidar com os efeitos econômicos do novo coronavírus e, assim, manter a renda de seus funcionários e a saúde do negócio. (BITENCOURT, Lucas, 2021)

A Medida Provisória (MP) n. 927, editada pelo Governo Federal em 22 de março de 2020, descrevem mudanças em relações trabalhistas, na tentativa de enfrentar os efeitos da crise econômica e do estado de calamidade pública decorrentes da pandemia causada pelo coronavírus (Covid-19). Entre os principais temas abordados pela MP estão o trabalho remoto (ou teletrabalho), a antecipação de férias, a concessão de férias coletivas, banco de horas negativo, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e o adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), no qual iremos abordar. (RECOMENDAÇÃO Nº 036, DE 11 DE MAIO DE 2020). (BITENCOURT, Lucas, 2021)

Que sejam implementadas medidas que garantam pelo menos 60% da população em distanciamento social, ou superior a este, em se agravando a ocupação de leitos, de maneira progressiva e efetiva, como medida sanitária excepcional necessária. (2020,p.4).

3.3.1 SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Dentro do estudo já feito sobre os efeitos e consequências causadas pelo enfrentamento a Pandemia Covid - 19, na suspensão do contrato de trabalho temos como principais efeitos a prestação de serviços e percepção de salário. (BITENCOURT, Lucas, 2021)

É perceptível que uma das áreas mais afetadas foi a do mercado de trabalho, onde a economia foi marcada de forma muito negativa. Houve a necessidade de

medidas provisórias para adaptação da real situação e o Brasil precisou adotar mudanças para enfrentar os impactos, onde causou muita crítica perante milhares de pessoas. (BITENCOURT, Lucas, 2021)

A primeira medida de emergência adotada pelo governo foi a provisória de nº936 de abril de 2020, onde a previsão era conter a demissão em massa para o caos não ser tão grande conforme constatava. (BITENCOURT, Lucas, 2021)

O intuito dessa medida foi para não abrir mão das pequenas empresas, médias e grandes empresas, tendo que ser provisoriamente cortados alguns benefícios como: vale alimentação, plano de saúde e plano de vida, ainda sim mantendo apenas o vale transporte com o objetivo de enxugar os gastos. (BITENCOURT, Lucas, 2021)

Tendo em vista tudo aqui relatado é nítido que o empregador fica totalmente desacobertado e mais lesado nessa situação, sabendo que mesmo com toda crise os empregadores continuarão com seus empreendimentos de alguma forma, ainda sim afetados pelo caos. (BITENCOURT, Lucas, 2021)

3.3.2 REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO

Durante todo caos, decorrente da Pandemia COVID -19, foi necessário alterar a forma implementada, até então, de como utilizávamos a jornada de trabalho e o salário em uma parte significativa do mercado de trabalho. Principalmente, nas empresas dos setores privados. No intuito de amenizar os prejuízos por parte dos empregadores e colaboradores, que na maioria das vezes, eram obrigados a isolar-se socialmente, permanecendo em suas residências, para que o número de infectados pela Covid-19 diminuíssem (o termo que ficou conhecido como o “achatamento da curva”). (BITENCOURT, Lucas, 2021)

Tal medida visava diminuir, proporcionalmente, as horas trabalhadas e a remuneração dos colaboradores, utilizando-se ainda de um auxílio por parte do Governo Federal. Esta ação, que foi utilizada não só no Brasil, mas sim mundialmente, evitou o encerramento das atividades de muitas empresas dos setores privados, visto que dava uma margem de tempo, com menos custos com o pagamento de salários e utilização de recurso, num momento em que a população estava praticamente impedida de usufruir de alguns serviços e produtos. (BITENCOURT, Lucas, 2021)

3.3.3 TELETRABALHO

A pandemia do covid-19 iniciou gerando uma crise que entrou para a história. Com as medidas de isolamento social muitas empresas precisaram se adequar ao teletrabalho ou home office. Nesse novo regime de trabalho adotado muitos gestores e trabalhadores tiveram grandes desafios como o ambiente diferente de trabalho, a conciliação do convívio dos familiares e todas as atribuições domésticas com o trabalho, distribuições das atividades, metas e prazos. (BITENCOURT, Lucas, 2021)

As empresas precisaram investir em equipamentos, políticas e normas internas para implementar e assegurar o teletrabalho e adotar controles de rotinas diárias de acompanhamento das atividades executadas. (BITENCOURT, Lucas, 2021)

Durante os isolamentos teve alguns benefícios e malefícios. Os malefícios: Muitas pessoas que adoeceram com medo e insegurança do que estava por vim, depressão, conflitos, alteração de humor, incerteza do emprego, a nova adaptação do trabalho home office, muitas pessoas precisaram se atualizar com a tecnologia. (BITENCOURT, Lucas, 2021)

Já os benefícios: Com o decorrer dos meses muitas pessoas foram se identificando e se adaptando ao teletrabalho e com isso gerando mais produtividade. Muitas empresas também analisaram que o teletrabalho teve muitos benefícios e economia, com os trabalhadores em casa as empresas reduziram bastante os seus custos de manutenção, seja de energia elétrica a material de limpeza. (BITENCOURT, Lucas, 2021)

Atualmente, devido aos grandes resultados obtidos no teletrabalho, muitas empresas adotaram esse novo método de trabalho, e com isso estão ganhando mais produtividades, economizando e os trabalhadores estão mais satisfeitos por estarem na comodidade da sua casa. (BITENCOURT, Lucas, 2021)

Durante estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

3.3.4 ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS E CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

As férias é um direito do trabalhador anual com o objetivo de promover descanso e assim garantir a saúde mental e física do empregado.

Do artigo 134 a 145 da consolidação das leis trabalhistas (CLT) tem as leis de férias trabalhistas individuais e coletivas. As férias precisam ser concedidas após 12 meses que o empregador for admitido. O acordo de como será concedido as férias é entre o empregador e empregado, podendo ser em até três períodos. O início das férias precisar ser dois dias antes de feriado ou dia de repouso semanal remunerado, conforme artigo 134. (BITENCOURT, Lucas, 2021)

O artigo 145 informa que as férias precisam ser comunicadas com 30 dias de antecedência por escrito. No artigo 136 menciona que o consenso de férias será de acordo com o melhor período do interesse do empregador. O artigo 139 fala sobre as férias coletivas, que pode ser concedida à todos os empregados, desde que seja comunicado ao órgão local do ministério de saúde com antecedência de 15 dias, indicando a data com início e fim das férias. Pode ser concedida em dois períodos, e não pode ser inferior a 10 dias. (BITENCOURT, Lucas, 2021)

No decorrer no avanço da pandemia do COVID-19 uma das medidas provisória foi a medida 927/2020. A medida provisória 927/2020 busca ajudar os empregados e empregadores para o enfrentamento do estado de calamidade pública causada pela pandemia do COVID-19. Dentre as medidas tomadas destacamos, concessão de férias coletivas e individuais. (BITENCOURT, Lucas, 2021)

Para entender mais sobre essa medida provisória 927/2020, vamos entender os artigos com alterações promovidas. (BITENCOURT, Lucas, 2021)

O artigo 6 aborda que tem a possibilidade do empregador conceder férias individuais, não podendo ser inferior a 5 dias e o empregador precisa comunicar com 48 horas de antecedência, as férias antecipadas dos trabalhadores. No parágrafo 3 aborda que dependendo do grupo de risco da calamidade pública, as férias individuais e coletivas será prioridade. (BITENCOURT, Lucas, 2021)

No artigo 7 aborda que a concessão de férias no período de calamidade o pagamento adicional de um terço, pode ocorrer até a data da gratificação natalina. (BITENCOURT, Lucas, 2021)

A medida provisória 927/2020 concedeu até 3 períodos de férias para os empregadores conceder aos empregados, logo notasse que houve uma falha em relação a limitação de férias pois no futuro o trabalhador ficará anos sem a possibilidade de um descanso. Todavia, essa medida foi revogada em julho de 2020 e perdeu sua validade. (BITENCOURT, Lucas, 2021)

3.3.5 PAGAMENTO DE BENEFÍCIO DE PRESERVAÇÃO DE EMPREGO E RENDA, SAQUE EMERGENCIAL DO FGTS

O fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS) é um direito e uma forma de proteção do trabalhador em caso demissão. A medida provisória 982/2020 tem como uma das suas características o pagamento do saque emergencial no valor de até R\$ 1.045,00, o pagamento será realizado por meio de conta poupança social, aberta pelo caixa. Essa liberação é para ajudar a população nas dificuldades que estão passando por conta da pandemia do novo vírus COVID-19. Para receber o saque emergencial o trabalhador precisa apenas acompanhar o aplicativo do FGTS e verificar qual a data será depositado no caixa tem. (CIELO, Laboral, 2022)

A crise econômica impactou os trabalhadores formais e informais, muitas pessoas foram demitidas e com a incerteza do amanhã. Com o objetivo de ajudar e reduzir o desemprego foi criado a medida provisória 936 em 1 de abril de 2020, o programa permite a redução da jornada de trabalho, suspensão de contratos e cortes de salários de manutenção do emprego e renda. Essa medida define o pagamento de benefícios emergencial para os trabalhadores que tiveram seus salários suspensos ou cortados. (CIELO, Laboral, 2022)

No caso da suspensão do contrato de trabalho o empregador pagará 30% do salário e o governo 70%. O valor será deduzido do seguro-desemprego do trabalhador que teria direito se fosse desligado. (CIELO, Laboral, 2022)

Em caso de redução dos salários e jornada pode ser 25%, 50% ou 70%. O benefício será calculado aplicando o percentual do seguro-desemprego. Todos os empregadores que realizarem suspensão e redução de salário e trabalho estão impossibilitados de desligar o funcionário após a retomada do contrato, sob pena de incorrer em penalidade adicional no ato da rescisão. (CIELO, Laboral, 2022)

3.4 OS IMPACTOS NOS SALARIOS E BENEFICIOS DOS TRABALHADORES BRASILEIROS PÓS PANDEMIA DO COVID-19

Mediante a todos os estudos mencionados e com os efeitos cotidianamente dos impactos causado pela pandemia do covid19, visivelmente a queda da desigualdade já vinha ocorrendo entre 2001-2014, não se era percebido porque a atividade econômica estava em controle favorável. Com os impactos a concentração de renda subiu, se mostrando na dinâmica do mercado de trabalho com crescimento do salário como base de estrutura de renda, obtendo como peça fundamental para movimentação do salario mínimo para redução da desigualdade no Brasil em 2019. Pois, estava um país com limitações de recuperação econômica em curso e precisando de apoio político para amenizar a piora de condições sociais, sem sustentação de renda, precisando de uma ação emergencial do Estado. (CIELO, Laboral, 2022)

Porém, infelizmente a pandemia de COVID-19 e a crise socioeconômica mostraram as características mais confirmada da desigualdade no país, assim, dificultando todas as estratégias para controle financeiro do Estado, principalmente, para os associados a proteção social e a prevenção do emprego e da renda. (CIELO, Laboral, 2022)

Além disso os estudos relatam que já havia a alta taxa de desempregos comprometendo o desempenho econômico e a desigualdade, levando as políticas públicas à condutas de sustentação da renda em toda dimensão regional de forma emergencial envolvendo programas junto com o programa sanitário, pois, a insustentabilidade causada na pandemia covid19 voltada a saúde da população e manter estratégia para garantir programas emergenciais pós pandemia para

preservação dos empregos e sustentação da renda em sua dimensão regional. (CIELO, Laboral, 2022)

A crise pelo covid19 trouxe várias dúvidas e questionamentos, já positivamente trouxe as confirmações dos dados de desigualdade social e econômica no país, com desdobramento nas crises sanitária, econômica e social, confirmando a extrema desigualdade com índice de pessoas que vivem em domicílio mais pobres e com rendas domiciliar inferior a R\$ 1.000.00 por 5 pessoas em uma residência. (CIELO, Laboral, 2022)

“Os dados evidenciam os expressivos diferenciais em termos de rendimento médio, que se materializam desde as camadas mais pobres. O rendimento médio das pessoas que se encontravam no segundo intervalo decílico, por exemplo, era de aproximadamente três vezes o das pessoas que viviam nos domicílios entre os 10% mais pobres em 2019. Esse diferencial, evidentemente, tende a ampliar-se quando se sobem os degraus da pirâmide de renda.”

Vivenciamos uma crise que atingiu socioeconomicamente todos os trabalhadores formais e informais, por prevenção e promoção à saúde COM Isolamento social adotadas para reduzir a disseminação do vírus, com a paralização de redes de atividade econômica em setores não essenciais, assim, diminuindo ainda mais o nível de emprego e aumentando o desemprego, reduzindo em massa a renda da classe trabalhadora no país. (CIELO, Laboral, 2022)

Em todas as esferas por evento inesperado na sociedade em estado de calamidade, se fez atuação do Estado levando o governo brasileiro a adotar medidas emergenciais nos segmentos a trabalhadores formais e informais, aos microempreendedores individuais (MEI), desocupados e beneficiários do Programa Bolsa Família. (CIELO, Laboral, 2022)

Com isso, os trabalhadores formais foram contemplados pela Medida Provisória no 936, de 1o de abril de 2020 que:

“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.”

Levando em consideração aos métodos adotados para garantir a sustentabilidade empresarial:

“O setor empresarial brasileiro é composto por aproximadamente 99% de micro e pequenas empresas (MPE), as quais correspondem 52% dos empregos formais do setor privado (SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS - SEBRAE, 2020a). Conforme o SEBRAE (2020b), cerca de 60% dos proprietários de pequenos negócios tiveram o pedido de crédito negado pelos bancos, devido à falta de comprovação de garantias de seu pagamento.

Acrescentando, que na rede econômica, também, os elementos culturais e institucionais como corrupção nos recursos que deveria serem usados no combate ao coronavírus. Falta de planejamento e articulações entre os agentes e instituições governamentais. Ainda, ressaltando que em todo período da pandemia, enquanto a economia estava parada outras condutas também interferiram nas decisões para o andamento de planejamento a superação da pandemia, como, troca de ministro da saúde em curto tempo, substituições dos agentes responsáveis pelas leis e superfaturamento de matérias e serviços prestados na saúde, retardando todo quadro econômico e financeiro do Estado trazendo e pendurando negativamente a desigualdade econômica e social. (CIELO, Laboral, 2022)

3.4.1 IMPLEMENTAÇÃO DE NOVOS ACORDOS TRABALHISTAS

Levantamento de dados na década do século XXI já existia um processo de inclusão social, modelo baseado para o consumo de massa na expansão de rendas familiares e domiciliares com acesso ao crédito pelas famílias com responsabilidade em expandir a renda para o crescimento em empregos, preferencialmente, aspectos trabalho formal. (KROTH, Darlan Christiano, 2020)

Com essa estratégia que foi adotada para garantir a expansão de programas de distribuição de renda dos mais pobres com objetivo de ter efeitos benéficos em macrorregiões, onde concentra o número maior de população em situação vulnerável

e de extrema pobreza, caso do Norte e Nordeste, possuindo um grande contingente de ocupações de baixa remuneração, sendo mais favorecido para aplicar os programas emergências das políticas públicas direcionando as rendas para a população do meio urbano e rural, com estratégia de controle de desigualdade em estado de calamidade. (TROVÃO, Cassiano José Bezerra Marques, 2020)

Com ampliações e o fortalecimento de programas de transferência com o uso do PBF, BPC e a política do salário mínimo, possibilitando a distribuição das camadas inferiores da renda. Estratégia que o aumento do salário mínimo faz que o piso mínimo favorece o mercado de trabalho atuando como recurso para garantia dos programas, na expansão da renda oriunda das aposentadorias e pensões do INSS e da aposentadoria rural. Apesar que, ademais também afeta o piso mínimo do BPC, que atinge uma parcela expressiva da população mais vulnerável. (KROTH, Darlan Christiano, 2020)

Portanto, enquanto para o Brasil como um todo, BPC e PBF representavam, em 2019:

“1,5% da massa de renda da população, no Nordeste essas políticas eram responsáveis por aproximadamente 4% da massa de renda dos domicílios da região. Mais do que isso, ao se analisar os 10% mais pobres, percebe-se que 14,8% da massa de renda dos domicílios desse estrato, no Brasil, é oriunda do PBF. No entanto, em termos regionais, as distâncias sociais ficam mais nítidas. No Nordeste, o Bolsa Família representa mais de 80% da renda dos 10% mais pobres. No Norte, o programa é responsável por mais de 55% da renda desses domicílios, enquanto que no restante do país, o PBF não representa sequer 10% da renda dos mais pobres. Esse é um dado que demonstra a distinção interna à condição de pobreza e acentua as marcas da desigualdade inter-regional no país.” (SILVA, Mygre Lopes; SILVA, Rodrigo Abbade, 2020).

Outro ponto há questionar é que, praticamente, um quarto da renda nordestina é oriunda do sistema de aposentadorias e pensões do INSS, com isso, os benefícios são atrelados ao salário mínimo mesmo que a política de valorização real do piso mínimo é adotada, gera um impacto diferenciado em favor dessa região e de sua população mais pobre. (SILVA, Mygre Lopes; SILVA, Rodrigo Abbade, 2020)

Com as consequências da saúde pública em estado de calamidade pela disseminação do coronavírus, a medida provisória foi gerada para o pagamento de um benefício emergencial com recursos do Tesouro Nacional para os trabalhadores

que tiverem sua jornada de trabalho e salários cortados ou seus contratos suspensos. (TROVÃO, Cassiano José Bezerra Marques, 2020)

Nesse último caso, quando adotado por empresas com receita bruta no ano-calendário de 2019 superior a R\$ 4,8 milhões, essas somente poderão suspender o contrato de trabalho mediante o pagamento de uma ajuda compensatória mensal de 30% do valor do salário do trabalhador, que passará a receber o valor proporcional a 70% do seguro desemprego a que ele teria direito se fosse desligado (SILVA, Mygre Lopes; SILVA, Rodrigo Abbade, 2020)

“Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (MP no 936) impõe perdas progressivas aos trabalhadores formais. As perdas são tão maiores quanto maiores forem os salários e maiores forem os cortes de salário e jornada. Isso ocorre porque o desenho do programa tem por objetivo proteger os trabalhadores da parcela inferior da estrutura de renda e por ter como base de cálculo o seguro desemprego, cujo teto é de R\$ 1.813,03.” (SILVA, Mygre Lopes; SILVA, Rodrigo Abbade, 2020)

“As estimativas de Welle et al (2020) e aquelas aqui produzidas permitem que se afirme que o auxílio emergencial é insuficiente para compensar as perdas sofridas pelos trabalhadores formais nesse período de crise.” (SILVA, Mygre Lopes; SILVA, Rodrigo Abbade, 2020)

Acrescentando a outra classe trabalhadora, o intuito de superar a dificuldade na aquisição do financiamento:

“SEBRAE e a Caixa organizaram uma linha especial de crédito de R\$ 12 bilhões. Esse crédito será garantido pelo SEBRAE por meio do Fundo de Aval as Micro e Pequenas Empresas (FAMPE), possibilitando o atendimento das garantias exigidas pelas instituições bancárias.” (KROTH, Darlan Christiano, 2020)

“Este crédito pode ser solicitado por microempreendedores individuais (MEI), microempresas, empresas de pequeno porte, desde que tenham pelo menos 12 meses de faturamento e nenhuma restrição de CPF e CNPJ (SEBRAE, 2020).” (KROTH, Darlan Christiano, 2020)

Atualizando no ano 2021, a proposta da equipe do Governo Bolsonaro foi de promover a retomada da atividade econômica partir de uma agenda de reformas, com

ênfase na consolidação fiscal e combate à má alocação de recursos. (TROVÃO, Cassiano José Bezerra Marques, 2020)

“Na tentativa de promover a abertura econômica, as privatizações e concessões, a reforma tributária, a revisão das desonerações e subsídios públicos, a aprovação do Projeto de Lei do saneamento básico, promoção de energia mais eficiente, desburocratização, redução do desemprego e pobreza por meio da criação de empresas, entre outras (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2020a, b).” (TROVÃO, Cassiano José Bezerra Marques, 2020)

Estas reformas são necessárias, pois até o final de 2021, a relação dívida líquida do setor público/PIB será próxima de 55% (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2020a, d). Lembrando que 2018, a dívida bruta do governo federal era de 77,2% do PIB. (TROVÃO, Cassiano José Bezerra Marques, 2020)

“Conforme as projeções do Ministério da Economia (2020d), espera-se a partir de 2021, conter e até reduzir os índices de inflação, bem como manter as taxas de juros (over Selic e de longo prazo) em patamares menores e a taxa de câmbio (R\$/US\$) depreciada em relação aos anos anteriores. Além disso, espera-se obter crescimento do mercado de crédito de até 8,11% para 2024.” (TROVÃO, Cassiano José Bezerra Marques, 2020)

Conclui-se que diante da desigualdade econômica e social o crescimento pode ser na informalidade dos empregos, o que poderia reacender a onda de protestos sociais, se maior for a pobreza no país a cada vez mais severos podem vir a ocasionar perdas sociais irreparáveis e ampliação no número da queda econômica. A superação e a manutenção da economia devem ser entendidas como questões complementares e diretamente relacionadas e não antagônicas. (KROTH, Darlan Christiano, 2020)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Covid-19, causada pelo coronavírus Sars-CoV-2, teve seu primeiro foco detectado na China e, rapidamente, tornou-se um problema de saúde pública mundial, sendo então classificada como pandemia pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Diante das necessárias medidas de isolamento social, a Covid-19 produziu impactos econômicos simultâneos tanto sobre a oferta quanto sobre a demanda. Até o momento, esses impactos têm levado a economia mundial a uma rápida desaceleração e podem conduzir ao que pode se tornar a pior recessão da história.

Portanto, o aparato de políticas sociais de transferência de renda, fortalecido nas últimas décadas, mostrou-se um colchão amortecedor para os estratos inferiores da distribuição, ao garantir uma relativa sustentação da renda dos domicílios brasileiros mais pobres durante a crise, o que tem impedido um caos social generalizado ainda maior.

Embora fundamental, esse aparato de proteção social mostrou-se insuficiente para equacionar os problemas que essa crise provocou. A pressão popular e o apelo de distintos setores da sociedade levaram o governo a lançar planos emergenciais para preservar empregos e a renda do trabalho.

Nesse contexto da crise sanitária, econômica e social, provocada pela disseminação do vírus no início de 2020, a queda da atividade econômica decorrente das necessárias medidas de isolamento social impôs as perdas expressivas às empresas, micro e pequeno portes, e, principalmente, à classe trabalhadora e a necessidade de uma efetiva atuação do Estado para preservar a renda, os empregos e dar suporte às populações mais vulneráveis.

Cabe acrescentar que país estava superando a crise econômica de 2014/2017, com a retomada do crescimento econômico de longo prazo e com uma agenda de reformas para 2020, as quais devem ser aditadas, se o cenário político permitir, para a agenda pós-pandemia.

Ressalta-se, como medida governamental, a concessão do Auxílio Emergencial e a flexibilização de regras para o programa de Benefício de Prestação Continuada. Contudo, não é possível prever qual é o limite orçamentário necessário para amenizar os impactos econômicos negativos da pandemia. Destaca-se que a manutenção da atividade econômica se deve à produção agrícola e agropecuária,

apesar das restrições logísticas. As dificuldades fiscais são ampliadas, com o aumento da dívida pública, seja pela ampliação de gastos ou pela redução na arrecadação tributária.

Avalia-se que a superação da crise econômica vai depender da redução do número de casos de contaminados pela doença, pela resposta do sistema de saúde e pelo equilíbrio e articulação dos três poderes (executivo, legislativo e judiciário) com medidas unificadas para continuar no combate ao novo vírus para não surgir novas ondas epidemiológicas.

Concluimos que o enfoque desta discussão ter sido o econômico, é importante ressaltar que, na medida em que outros países do mundo já superaram, mesmo que parcialmente, o vírus, o Brasil apresentou números recordes de infectados e de mortos, o que sugere que a crise política é um obstáculo para a superação da crise sanitária e econômica que será de forma lenta.

REFERÊNCIAS

- BITENCOURT, Lucas. O impacto da pandemia nos contratos de trabalho. Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/2159/2/TCC%20-%20LUCAS%20BITENCOURT.pdf>>. Acesso em: 12 de setembro de 2022.
- CIELO LABORAL. Disponível em: <https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/04/brasil_noticias_cielo_coronavirus-3.pdf>. Acesso em: 24 de novembro de 2022.
- FREITAS, Ane, OLIVEIRA, Larissa, SOUZA, Samira. O trabalhador e a medida provisória 927/2020: férias individuais e férias coletivas. Disponível em: <<dspace.doctum.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/3778/Anne%20Freitas%20Montes%20e%20Samira%20de%20Souza%20Santos.pdf?sequence=1>>. Acesso em 21 de novembro de 2022.
- KROTH, Darlan Christiano. A ECONOMIA BRASILEIRA FRENTE A PANDEMIA DO COVID-19: ENTRE AS PRESCRIÇÕES E AS PROPOSTAS DO GOVERNO. Texto para discussão Grupo de Pesquisa “Estado, Sociedade e Políticas Públicas”. Publicado em: 31/03/2020.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade. Fundamentos de Metodologia Científica. 7.ed. São Paulo: ATLAS 2010.
- NASCIMENTO, Aslan. Poder público e as empresas: Ações de enfrentamento durante a pandemia. Universidade do sul de Santa Catarina, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/17749/1/AYSLAN_NASCIMENTO_BEZERRA-%5b71797-685-2-976066%5dAD2_ayslan_bezerra.pdf>. Acesso em 24 de novembro de 2022.
- SCIELO. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rep/a/8snSbBwVqmYgd5pZVQ5Vhkn/#:~:text=Em%20uma%20linha%20intermedi%C3%A1ria%20a,pelo%20menos%20tanto%20quanto%20a>>. Acesso em: 29 de agosto de 2022.
- SILVA, Mygre Lopes; SILVA, Rodrigo Abbade. ECONOMIA BRASILEIRA PRÉ, DURANTE E PÓS-PANDEMIA DO COVID-19: IMPACTOS E REFLEXÕES. Texto para discussão do Observatório Socioeconômico da COVID-19, Grupo de Estudos

em Administração Pública, Econômica e Financeira (GEAPEF) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e que conta com financiamento da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul (FAPERS) por meio do Edital Emergencial 06/2020 como resposta à crise provocada pela pandemia da COVID-19.

- TROVÃO, Cassiano José Bezerra Marques. A Pandemia da Covid-19 e a Desigualdade de Renda no Brasil: Um Olhar Macrorregional para a Proteção Social e os Auxílios Emergenciais Texto para Discussão. UFRN. DEPEC, Natal, n. 004, maio, 2020.