

EFEITOS DA LEGISLAÇÃO EMERGENCIAL TRABALHISTA BRASILEIRA ADOTADA NO PERÍODO DA PANDEMIA DE COVID-19: ANÁLISE SEGUNDO OS OBJETIVOS DA PROMOÇÃO DO TRABALHO DECENTE

*EFFECTS OF THE BRAZILIAN EMERGENCY LABOR LEGISLATION
ADOPTED DURING THE COVID-19 PANDEMIC: ANALYSIS ACCORDING
TO THE OBJECTIVES OF DECENT WORK PROMOTION*

Silvio Beltramelli Neto^I

Bárbara Gabriela de Souza Gomide Cará^{II}

^I Pontifícia Universidade Católica de
Campinas, Campinas, SP, Brasil. E-mail:
silviobeltramelli@gmail.com

^{II} Pontifícia Universidade Católica de
Campinas, Campinas, SP, Brasil. E-mail:
barbaragcara@gmail.com

Resumo: Este artigo objetiva comunicar os resultados de uma investigação de cunho exploratório que pretendeu enfrentar ao seguinte problema de pesquisa: qual o nível de impacto da legislação emergencial trabalhista adotada no Brasil, por ocasião da pandemia de Covid-19, e o que o cenário posterior à vigência dessa legislação evidencia em matéria de promoção do Trabalho Decente, segundo as diretrizes da OIT? Empregaram-se os métodos bibliográfico-documental e estatístico, a partir dos quais se realizou uma análise de índole eminentemente dedutiva. Foram coletados dados oficiais do mercado de trabalho brasileiro alusivos aos últimos trimestres dos anos de 2019, 2020 e 2021, angariados por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C). Deu-se preferência para os dados respeitantes à ocupação, desocupação, subutilização da força de trabalho e rendimentos médios auferidos pela população trabalhadora. Conclui-se que, no período examinado, não foram as balizas da promoção do Trabalho Decente que permearam a legislação emergencial analisada em sua concepção, tampouco se refletiram no comportamento do mercado de trabalho, e as evidências denotam que tal legislação adotada sem diálogo social não foi capaz de prevenir a perda de postos de trabalho em larga escala, assim como seus pressupostos mantiveram tendências de precarização de postos de trabalho anteriores à pandemia, de estabilização em altos níveis da desocupação e da subutilização da força de trabalho e de alguns aspectos discriminatórios do mercado de trabalho brasileiro, sobretudo relacionados a gênero e raça.

DOI: <http://dx.doi.org/10.31512/rdj.v23i45.970>

Recebido em: 02.09.2022

Aceito em: 18.03.2023

Palavras-chaves: Trabalho Decente. Legislação emergencial. Pandemia de Covid-19. Brasil. Mercado de Trabalho.



Abstract: This article aims to communicate the results of an exploratory investigation that sought to address the following research problem: what is the level of impact of the emergency labor legislation adopted in Brazil on the occasion of the Covid-19 pandemic, and what does the scenario after this legislation came into effect show with respect to the promotion of Decent Work, according to ILO guidelines? The bibliographic-documentary and statistical methods were used, based on which a deductive analysis was carried out. Official data from the Brazilian labor market were collected for the last quarters of the years 2019, 2020, and 2021, collected through the Continuous National Household Sample Survey (PNAD-C). Preference was given to data concerning occupation, unemployment, underutilization of the labor force, and average income earned by the working population. It is concluded that, in the period examined, it was not the guidelines for the promotion of Decent Work that permeated the emergency legislation analyzed in its conception, nor were they reflected in the behavior of the labor market, and the evidence denotes that such legislation adopted without social dialogue was not able to prevent the loss of jobs on a large scale, as well as its assumptions maintained the pre-pandemic trends of job insecurity, stabilization at high levels of unemployment and underutilization of the labor force and some discriminatory aspects of the Brazilian labor market, especially related to gender and race.

Keywords: Decent Work. Emergency Legislation. Pandemic Covid-19. Brazil. Labor Market.

1 Introdução

A concepção de Trabalho Decente foi adotada pela OIT no ano de 1999, dentro de um processo de revisão de suas estratégias de atuação, motivado pela sua perda de protagonismo no que concerne ao estabelecimento de padrões regulatórios globais das relações de trabalho. Nos termos propostos pela OIT, o Trabalho Decente não configura um arquétipo de classificação ou critério de análise de determinada situação fática atômica considerada.

Na realidade, a noção de Trabalho Decente é utilizada pela OIT para denominar, em termos e modos consentâneos com a realidade de cada país, o resultado de um programa de ações que visem a consecução de quatro objetivos estratégicos: a proteção de direitos humanos fundamentais nas relações de trabalho, a geração de empregos de qualidade, a ampliação da proteção social e o fomento do diálogo social.

A apresentação e os detalhamentos destes objetivos encontram-se na Memória do Diretor-Geral da OIT dirigida à 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho

(ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1999, p. 01). Não obstante coadunar-se, sobretudo, com uma pretensão de fomento de políticas públicas nacionais, a concepção de Trabalho Decente guarda aspectos que também a permitem seja encarada como preceptora de um comportamento ético pretensamente civilizatório em matéria de relações de trabalho, assim como de uma figura que pode ostentar faceta normativa inspiradora da criação e interpretação de outras normas aplicáveis ao campo laboral (BELTRAMELLI NETO; RODRIGUES, 2021).

O primeiro objetivo estratégico contempla a preservação de direitos básicos enunciados na Declaração da OIT sobre os Princípios Fundamentais no Trabalho de 1998 (OIT, 1999), apontados como direitos relativos à liberdade sindical e o reconhecimento do direito de negociação coletiva; à eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; à efetiva abolição do trabalho infantil; e à eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, standards de observância obrigatória por todos os Estados Membros da OIT, na dicção do artigo primeiro desta mesma Declaração.

O segundo objetivo estratégico preceitua a elaboração de políticas de geração de empregos de “qualidade aceitável”, assim entendidos aqueles que observem, no mínimo: remuneração adequada, sem que haja distinções de qualquer natureza e sem que exista exposição a riscos desarrazoados à saúde e à segurança de quem trabalho. Pode-se dizer que emprego de qualidade é aquele que não resulta em trabalho precarizado, ou seja, atipicamente regulados, no mais das vezes temporários, contemplando uma remuneração incompatível com a atividade realizada, sem proteção e com explícita inferiorização da mão de obra (FUDGE; OWENS, 2006).

O terceiro objetivo estratégico consiste na ampliação da proteção social e da seguridade social àquelas pessoas que estejam alijadas do mercado de trabalho de forma temporária ou permanente, por circunstâncias alheias à sua vontade, especialmente em cenários de crises econômicas.

O quarto objetivo estratégico demanda o fortalecimento do diálogo social em diferentes espaços e níveis de deliberação (desde o governamental até o atomizado da empresa), assegurando-se que governos e representações de trabalhadores e empregadores interajam e negociem à vista de questões complexas, tomando esta dialogicidade como padrão de solução de conflitos e de construção de políticas públicas e instrumentos regulatórios.

Pode-se afirmar que a concepção de Trabalho Decente revela, atualmente, um consenso internacional em torno de aspirações dirigidas aos Estados em matéria de padrões mínimos a serem observados nos movimentos nacionais e internacionais de regulação e geração de postos de trabalho, do que é exemplo a enunciação, na Agenda 2030 da ONU, do 8º Objetivo do Desenvolvimento Sustentável, em que pese a trajetória histórica de encontros e desencontros havidos até que aquela concepção pudesse ganhar assento nas preceituações onusianas sobre desenvolvimento (BELTRAMELLI NETO; MELO, 2020)

No início do ano de 2020, em decorrência do advento da pandemia ocorrida em virtude da disseminação do vírus SARS-CoV-3, mudanças significativas impactaram a esfera socioeconômica global, afetando, de modo contundente, as relações de trabalho. Desembarcada também no Brasil, a crise sanitária acarretou a adoção pelo Governo Federal de medidas emergenciais no campo normativo, alegadamente visando a manutenção de empregos e de renda.

Este escrito comunica os resultados de uma investigação de cunho exploratório que pretendeu enfrentar o seguinte problema de pesquisa: qual o nível de impacto da legislação emergencial trabalhista adotada no Brasil por ocasião da pandemia de Covid-19 e o que o cenário posterior à vigência dessa legislação evidencia em matéria de promoção do Trabalho Decente, segundo as diretrizes da OIT?

O percurso investigativo respeitou o emprego dos métodos bibliográfico-documental e estatístico, a partir dos quais se realizou uma análise de índole eminentemente dedutiva. Na dimensão estatística, a pesquisa valeu-se sobretudo de dados oficiais do mercado de trabalho brasileiro divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e coletados por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C), dados estes alusivos aos últimos trimestres dos anos de 2019, 2020 e 2021, eleitos com a intenção de apresentar o cenário imediatamente pré-pandemia para compará-lo com os dois primeiros anos do advento pandêmico e da vigência da legislação emergencial sob exame. Deu-se preferência para os dados respeitantes à ocupação, desocupação e subutilização da força de trabalho, bem como concernentes aos rendimentos médios auferidos pela população trabalhadora.

2 Contexto regulatório trabalhista brasileiro pré-pandêmico: o movimento reformista

No início de 2020, quando se instala em solo brasileiro a pandemia de Covid-19, causada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2), encontra um país em marcha acelerada de implementação de uma agenda econômica neoliberal aplicada à regulação da relação de trabalho, já desejada desde os tempos da redemocratização e caracterizada pela redução de direitos trabalhistas, que encontrou contexto político e econômico favorável para avançar no contexto da retração econômica do Brasil, sentida a partir de 2015, a reboque da crise econômica mundial de 2008 (KREIN, 2008; ANTUNES; PRAUN, 2019).

O símbolo mais eloquente desta marcha é a “Lei da Reforma Trabalhista” (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que modificou ou inseriu diversas disposições na CLT, reconfigurando pilares da legislação trabalhista nacional, tais como jornada de trabalho, tipos de contratos e a relação entre normas heterônomas e autônomas (BRASIL, 2020a).

No que concerne à jornada de trabalho, expandiram-se os mecanismos de adoção de sistemas diferenciados de horários de trabalho e de compensação, flexibilizando-se suas formas de estabelecimento, com ampliação das situações admitidas por acordo individual, alijando-

se a participação sindical da negociação sobre tema tão sensível. Não obstante, extinguiu-se a figura das horas in itinere, que compelia o empregador a promover o pagamento ao trabalhador referente ao período de deslocamento em transporte fornecido pela própria empresa, quando esta situava-se em local de difícil acesso e inacessível pelo transporte público.

Outro movimento reformista sobremaneira relevante foi a flexibilização das regras atinentes a formas atípicas de contratação já contempladas no ordenamento jurídico brasileiro e a previsão de outras até então não admitidas. A exemplo teríamos: O trabalho em tempo parcial, que antes era limitado a 25 horas semanais, foi estendido para o limite de 30 horas por semana. Além disso, a revogação do § 4º, do art. 59, da CLT, passou a admitir a antes vedada prorrogação de jornada, com possibilidade de compensação neste tipo de contrato, desde que convencionada a 26 horas semanais, com limitação em 6 horas extras semanais, podendo perfazer o total de trinta e duas horas por semana.

Previu-se, ainda, o contrato de trabalho intermitente, modalidade contratual pela qual o empregado recebe tão somente pelas horas efetivamente trabalhadas. Admitiu-se, adicionalmente, o contrato de autônomo com exclusividade, em cuja relação jurídica é negada a existência de vínculo de emprego e, por conseguinte, da inserção do indivíduo no âmbito da titularidade plena de direitos trabalhistas.

Expressão eloquente de que a jornada laboral é entregue à disposição patronal pela legislação reformada brasileira é a inclusão do artigo 611-A na CLT, estatuinto a prevalência do negociado sobre o legislado quanto a diversos temas alusivos à jornada laboral, tais como banco de horas anual, intervalo intrajornada (com possível redução para trinta minutos, mediante acordo ou convenção coletiva), teletrabalho, sobreaviso, trabalho intermitente, modalidade de registro do contrato de trabalho, troca de dia de feriado e prorrogação de jornada em ambientes insalubres.

Após 2 anos de vigência da lei reformista, estudos estatísticos já demonstravam o descumprimento da promessa dos defensores da reforma atinente ao aumento de empregos formais seguida de melhora das condições de trabalho. Em contrapartida o incremento da informalidade, crescente interesse pelos contratos a tempo parcial, temporários e atípicos e enfraquecimento dos espaços de atuação dos sindicatos profissionais foram resultados passíveis de constatação já no ano de 2020 (KREIN; TEIXEIRA; LEMOS, 2021).

3 Medidas legislativas emergenciais dirigidas ao mercado de trabalho brasileiro a propósito da pandemia de Covid-19

Cronologicamente, a data de 11 de março de 2020 tornou-se o marco oficial em que a Organização Mundial da Saúde (OMS) anunciou a pandemia de Covid-19, causada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2) (CUCINOTTA; VANELLI, 2020).—A conjuntura sanitária e social que se instalou tornou de rigor a implementação de medidas de isolamento social, por tratar-se

de singular e eficaz método para a diminuição do contágio massivo do referido vírus, visando evitar-se o provável colapso dos sistemas de saúde e reduzir a disseminação e a letalidade da patologia.¹

Neste sentido, a falta de um remédio para a cura da doença e, por muitos meses, de uma vacina para a prevenção de sua forma grave de manifestação demandaram o uso de máscaras, a etiqueta de higiene pessoal e o distanciamento social como únicos métodos efetivos de controle da disseminação do patógeno causador da novel moléstia—em muitos casos, assumiu papel de protagonismo para o freio do ritmo da produção, das vendas, das prestação de serviços—do emprego da força de trabalho.

A reboque da disseminação do novo coronavírus veio uma séria crise econômica, causadora de intenso decréscimo de horas de trabalho², quadro cujo enfrentamento envolveu, por parte dos países, a adoção de um certo padrão de providências, quais sejam: concessão de crédito às empresas, disponibilização de renda emergencial aos economicamente mais vulneráveis e desoneração dos custos da produção. No Brasil, crédito a empregadores e renda emergencial aos vulneráveis foram implementados com certo atraso e após vencida pelo Congresso Nacional resistência inicial do Poder Executivo (BRASIL, 2020b).

A propósito da pandemia de Covid-19, as principais normas emergenciais dirigidas à regulação das relações de trabalho adotadas pelo Poder Executivo e corroboradas pelo Congresso Nacional e pelo Poder Judiciário foram: a Medida Provisória n.º 927, de 22 de março de 2020 (que teve o prazo de vigência expirado em 19/07/2020)—e a Medida Provisória n.º 936 de 1º de abril do mesmo ano, já convertida pelo Congresso Nacional na Lei n.º 14.020—de 6 de julho de 2020. A estas sucederam, a Medida Provisória n.º 1.045/2021, a Medida Provisória n.º 1.046/2021 e a Lei 14.151/2021.

A MP 927/2020 foi interpretada e aplicada como se autorizadora de rescisões de contratos de trabalho por motivo de força maior, nos termos do art. 501 da CLT, sob justificativa de calamidade pública oficialmente reconhecida a propósito da pandemia, ensejando dispensas com o pagamento à metade dos valores rescisórios devidos aos dispensados — aplicação que viria a ser barrada pela Justiça do Trabalho, especialmente pelo TST³. Além disso, foram colocadas à disposição para uso dos empregadores 5 medidas de enfrentamento dos efeitos econômicos

1 Até 23 de agosto de 2022, foram 597.392.322 casos confirmados e 6.457.348 mortes no mundo por Covid-19 (JOHNS HOPKINS UNIVERSITY, 2022). Em conformidade com os registros divulgados pela OMS, o Brasil apresenta um panorama excessivamente negativo da pandemia, somando um montante de 34.284.864 casos confirmados e 682.549 mortos em decorrência da Covid-19, até 23 de agosto de 2022 (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2022).

2 Segundo a OIT, o Brasil experimentou, no primeiro ano da pandemia (2020), a perda de 15,7% de horas trabalhadas, seguidas de 5,6%, em 2021, e 2,9%, até meados de 2022 (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2022).

3 Neste sentido, vide os acórdãos do TST para os seguintes processos: AIRR-10459-91.2020.5.03.0021, AIRR-673-03.2020.5.07.0024, AIRR-847-81.2020.5.07.0001, Ag-AIRR-683-87.2020.5.22.0005, Ag-AIRR-376-51.2020.5.07.0038 e Ag-AIRR-10552-92.2020.5.03.0073.

da crise sanitária: teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e a antecipação de feriados e banco de horas.

A implementação e gestão de teletrabalho e das concessões de férias individuais e coletivas, além do labor em feriados, são situações que foram entregues à unilateral decisão patronal. Já a adoção de sistemas alternativos de banco de horas, com compensações por períodos de até dezoito meses, foram autorizados mediante acordos individuais entre patrões e empregados, flexibilizando-se a exigência de norma coletiva para tanto, observados períodos de compensação menores, a teor da regra vigente, já com texto modificado pela reforma de 2017 (art. 69, §§ 2º e 5º, da CLT).

Especificamente no que concerne aos profissionais de saúde, sob a alegação de “necessidade imperiosa” (art. 61 da CLT)⁴, o art. 26 da MP 927/2020 abriu a possibilidade de prorrogação excepcional e sem limites da jornada de trabalho, ainda que esta seja em escala “12x36” (12 horas trabalhadas por 36 de descanso)⁵. Demais disso, a referida MP também autorizou que estabelecimentos de saúde se valessem de acordos individuais escritos para operar escalas suplementares de trabalho, entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, desde que observado o repouso semanal remunerado.

A MP 936/2020, convertida na **Lei 14.020/2020**, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, permitindo a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários por até noventa dias, mediante acordo individual, às razões de 25%, 50% ou 70%, ou por meio de norma coletiva (admitidas proporções diferenciadas), observados o “salário-hora” de trabalho, a garantia de emprego pelo interregno da redução após sua cessação.

Ademais, a referida Medida Provisória instituiu o pagamento de complemento da renda pelo Governo Federal, no valor mensal correspondente a parte do montante do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, caso fosse dispensado. Previu-se, também, a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por até 60 dias, com garantia de emprego por igual prazo após o término da suspensão e a manutenção de benefícios até então assegurados pelo empregador ou por acordo ou convenção coletiva de trabalho. Estas medidas podem ser adotadas, segundo a MP, independentemente de qualquer demonstração da necessidade econômica de o fazer. Neste sentido, a Lei n.º 14.020/2020, com alterações pontuais, manteve o texto da MP 936, admitindo que ato do Poder Executivo possa prorrogar os prazos atinentes à produção de efeitos dos acordos redutores ou interruptivos.

A MP 1.045/2021 (vigente até 25 de agosto de 2021) atualizou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, mantendo, mediante acordo individual entre empregador e empregados, a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho e de

4 BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em 12 mar. 2023.

5 BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. . BRASÍLIA, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 12 mar. 2023.

redução da jornada de trabalho em decorrência da pandemia, com manutenção do emprego destes trabalhadores pelo dobro do prazo de vigência do acordo.

Já a MP 1.046/2021 (BRASIL, 2021), editada em abril e com validade de 120 dias, referendou o adiamento do recolhimento patronal do FGTS atinentes aos meses de abril, maio, junho e julho daquele ano, com possibilidade de pagamento em até quatro parcelas mensais. Por força desta MP, o empregador passou a poder comunicar seus empregados sobre a antecipação de suas férias em prazo mínimo de 48 horas, remanescendo o poder patronal de, unilateralmente, suspender férias ou licenças não remuneradas de profissionais da área da saúde e de trabalhadores que laboram em funções tidas como essenciais.

De seu lado, a Lei. 14.151/2021 estatuiu que a empregada gestante que ainda não tenha sido totalmente imunizada contra o novo coronavírus, enquanto durasse a emergência de saúde pública de importância nacional (declarada encerrada pela Portaria nº 913, de 22 de abril de 2022, editada pelo Ministério da Saúde e com vigência 30 dias após sua publicação), deveria permanecer afastada das atividades de trabalho presencial. Igualmente, foram os empregadores autorizados a antecipar o gozo de feriados.

Premissa comum das referidas MPs e leis emergenciais, como se percebe, foi a aposta na entrega da decisão sobre as possibilidades de flexibilização dos limites protetivos de jornada de trabalho, de vigência do contrato de trabalho e de salário ao exclusivo talante patronal ou, quando muito, a acordos individuais entre patrões e empregados reforçando e aprofundando a lógica presente nas principais alterações promovidas pela Lei da Reforma Trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017).

4 Comportamento do mercado de trabalho brasileiro durante a pandemia de Xovid-19

Abril de 2020, mês subseqüente à edição e vigência das MPs 927 e 936, verificou 598.596 admissões e 1.459.099 desligamentos, gerando um resultado negativo de 860.503 empregos (déficit de 56,5%, em comparação ao mês de abril de 2019), dos quais 362.378 são postos de trabalho do setor de serviços, 230.209 do comércio e 195.968 da indústria. Ademais, 8.154.997 contratos de trabalho foram suspensos ou experimentaram redução de jornada e salário, sendo mais da metade, 4.440.160, casos de suspensão contratual.

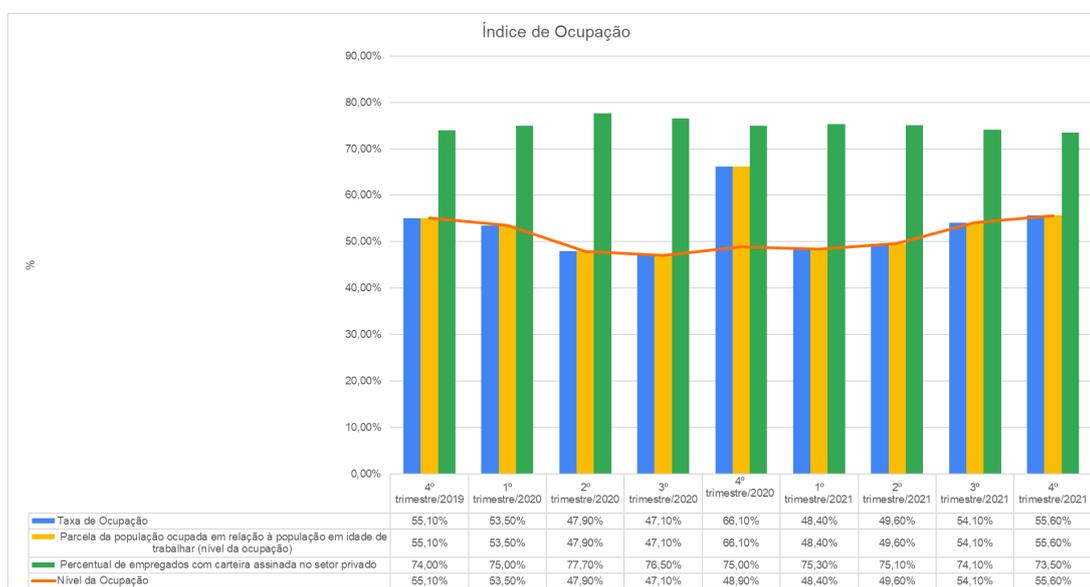
Em termos de capacidade econômica do empregador, 4.207.508 que se valeram do expediente emergencial são empregadores com faturamento anual abaixo de 4,8 milhões e 3.615.010 acima desse patamar, denotando que não apenas microempresas ou empresas de pequeno porte adotaram aqueles expedientes legais, segundo dados do IBGE, extraídos do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED, 2020).

No último trimestre de 2021, foram 2,7 milhões de pessoas afastadas do trabalho devido ao distanciamento social, sendo que 879 mil pessoas com contratos suspensos deixaram de

receber remuneração, não obstante, somente 19,6% das pessoas ocupadas tiveram rendimento menor do que o normalmente recebido (IBGE, 2021a).

No interstício entre o último trimestre de 2019 e o último trimestre de 2021, período de maior interesse para este estudo, o nível de ocupação⁶ apresenta uma oscilação para baixo, seguida de retomada. Os dados demonstram que partiu de 55,10% (4º trimestre de 2019), atingiu o piso de 47,10% (3º trimestre de 2020) e retornou a 55,60% (4º trimestre de 2021). Já a curva para o percentual de empregados com carteira assinada no setor privado, que partiu de 74% (4º trimestre de 2019), alçou o pico de 77,70% (2º trimestre de 2020), e, ao final, recuou para 73,50 (4º trimestre de 2021).

Gráfico 1: Recorte da Taxa de Ocupação, Nível de Ocupação e Porcentagem de empregados com carteira assinada pertencentes ao setor privado – Período 4º trimestre de 2019/4º trimestre de 2021



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da PNAD-C

Este perfil de oscilação no grupo dos empregados com carteira assinada no setor privado, em sentido díspar da taxa de ocupação, sugere, de um lado, que, nos momentos mais agudos da pandemia, fizeram-se sentir os efeitos mantenedores de postos de trabalho da normativa emergencial autorizada da suspensão e da redução de jornada e de salário dos contratos de trabalho.

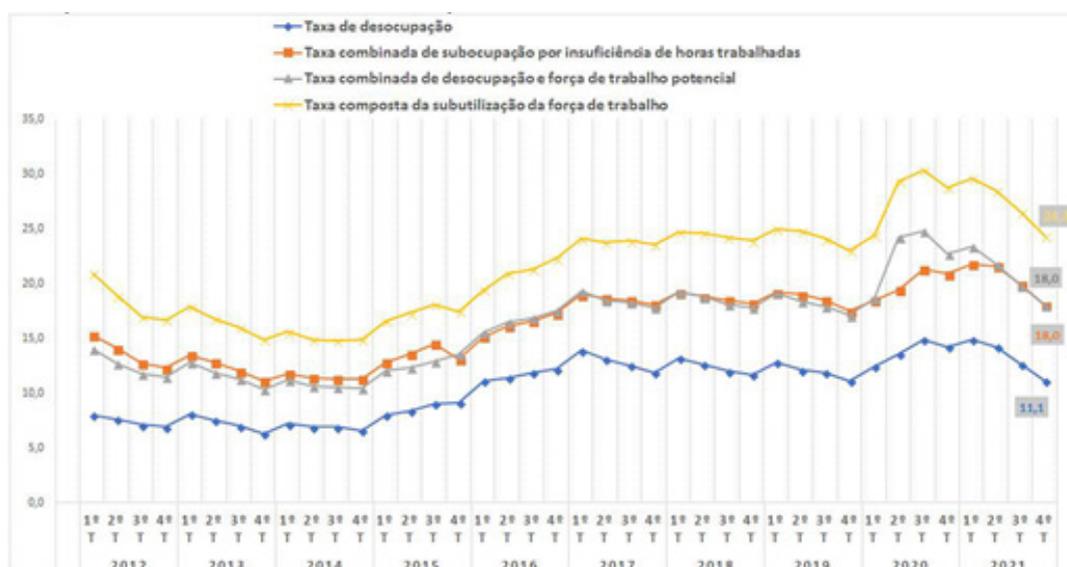
Por outro lado, um possível maior impacto de desligamentos nos postos de trabalhos informais — a propósito, a taxa de informalidade atingiu 40,6% no mesmo período (IBGE,

6 “São classificadas como ocupadas na semana de referência as pessoas que, nesse período, trabalharam pelo menos uma hora completa em trabalho remunerado em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, treinamento etc.), ou em trabalho sem remuneração direta em ajuda à atividade econômica de membro do domicílio ou parente que reside em outro domicílio, ou, ainda, as que tinham trabalho remunerado do qual estavam temporariamente afastadas nessa semana”. O “nível de ocupação” corresponde ao “percentual de pessoas ocupadas na semana de referência em relação às pessoas em idade de trabalhar” (IBGE, 2018, p. 28-29).

2020), sendo que entre 2020 e 2021, mais de 2,2 milhões de brasileiros passaram à condição de trabalhadores informais (IBGE, 2021b), totalizando ao final de 2021 o montante de 11,2 milhões de pessoas que laboram sem que haja efetivo amparo aos seus direitos trabalhistas.

Por sua vez, no período investigado, as taxas de desocupação⁷ e de subutilização da força de trabalho⁸ da população brasileira apresentaram oscilação inversa em relação ao nível de ocupação. A desocupação, os últimos trimestres de cada ano, saltou de 11% (2019) a 13,9% (2020), retornando a 11,1% (2021). Já a subutilização da força de trabalho, nos mesmos períodos, partiu de 23% (2019), cresceu a 28,7% (2020) para, após, decrescer a 24,3% (2021).

Gráfico 2: Taxa de desocupação e taxas combinadas (%) de subutilização da força de trabalho no Brasil, das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência - Brasil 2012-2021



Fonte: IBGE, 2022

Em termos de renda, o rendimento médio real habitual das pessoas ocupadas em todos os trabalhos⁹, recebidos por mês, variou de R\$ 2.340,00, no 4º trimestre de 2019, para R\$ 2.507,00, no 4º trimestre de 2020, decaindo para R\$ 2.447,00, no 4º trimestre de 2021,

7 “São classificadas como desocupadas na semana de referência as pessoas sem trabalho em ocupação nessa semana que tomaram alguma providência efetiva para consegui-lo no período de referência de 30 dias, e que estavam disponíveis para assumi-lo na semana de referência. Consideram-se, também, como desocupadas as pessoas sem trabalho em ocupação na semana de referência que não tomaram providência efetiva para consegui-lo no período de referência de 30 dias porque já o haviam conseguido e iriam começá-lo em menos de quatro meses após o último dia da semana de referência”. (IBGE, 2018, p. 28-29).

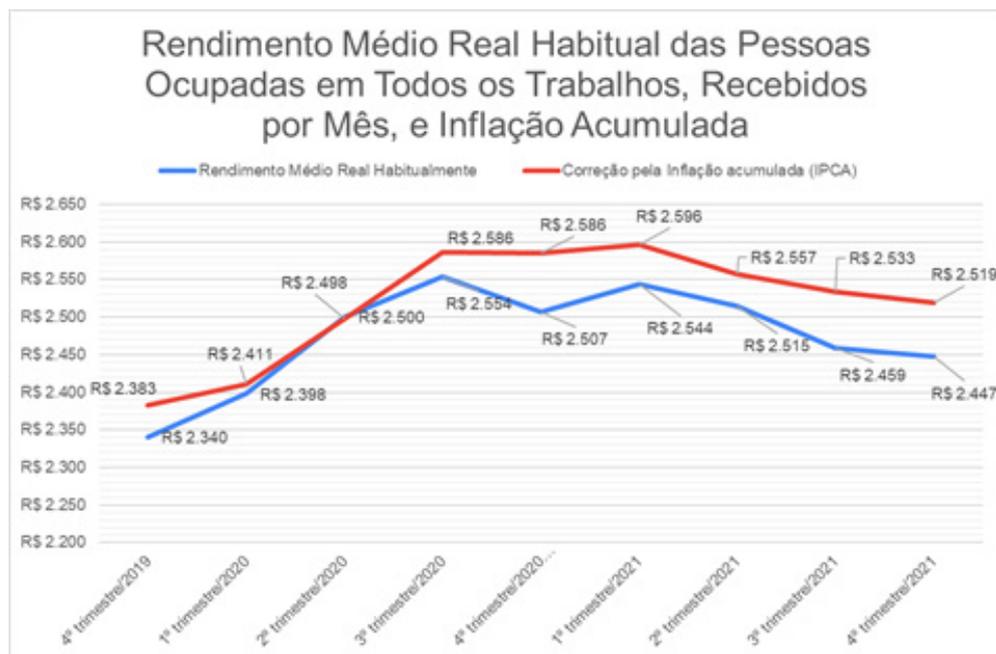
8 “A Subutilização da Força de trabalho (*labour underutilization*) é um conceito construído para complementar o monitoramento do mercado de trabalho, além da medida de desocupação (*unemployment*), que tem como objetivo fornecer a melhor estimativa possível da demanda por trabalho em ocupação (*employment*). São identificados três componentes mutuamente exclusivos, sendo que dois componentes integram a força de trabalho: i) os subocupados por insuficiência de horas trabalhadas e os ii) desocupados; a eles se somam os que integram a iii) força de trabalho potencial” (IBGE, 2022a, p. 3).

9 “Rendimento médio real habitual das pessoas ocupadas em todos os trabalhos” corresponde ao “rendimento bruto real médio habitualmente recebido em todos os trabalhos que as pessoas ocupadas com rendimento tinham na semana referência, a preços do mês do meio do trimestre mais recente que está sendo divulgado. O deflator utilizado para isso é o Índice de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA” (IBGE, 2021c).

totalizando uma variação positiva de 0,95% contra uma inflação acumulada para o mesmo triênio de 19,43% (4,31% em 2019; 4,52% em 2020; e 10,06% em 2021) (IBGE, 2022b) .

Evidencia-se, portanto, para aquele período, uma manutenção, com acréscimo, da renda média auferida, mas, associada à tendência inflacionária do mesmo lapso, é de notar significativa perda do poder de compra desse rendimento médio das pessoas ocupadas, cujo dimensionamento pode ser vislumbrado diante de estudo realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) – instituto responsável pela divulgação de estudos econômicos que asseveram acerca do poder de compra da classe trabalhadora perante a estimativa de um salário mínimo que comporte a compra de itens de manutenção social básica, que estimou, em dezembro de 2021, salário mínimo necessário¹⁰ de R\$ 5.800,98 para garantir a segurança alimentar de uma família de quatro integrantes (DIEESE, 2020), isto é, mais do que o dobro do que o rendimento médio real habitual das pessoas ocupadas em todos os trabalhos, recebidos por mês.

Gráfico 3: Variação do o rendimento médio real habitual das pessoas ocupadas em todos os trabalhos, recebidos por mês versus rendimento corrigido pela inflação acumulada (IPCA) – Período 4º trimestre de 2019/4º trimestre de 2021



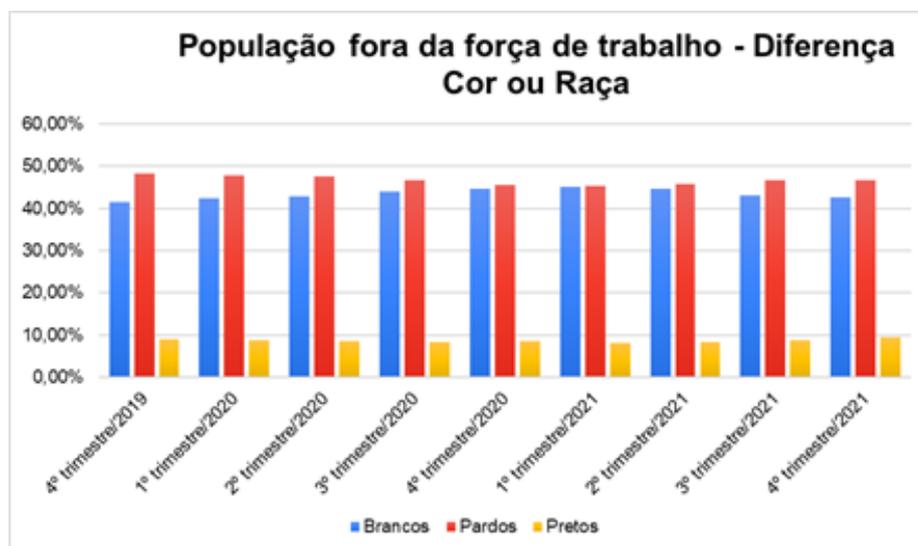
Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da PNAD-C, IBGE e IPCA (IBGE, 2022c)

Para além dos números absolutos, cumpre perceber a taxa de desocupados durante o período pandêmico englobou diferenças raciais e de gênero, fomentadas e enraizadas por nosso

10 “Para calcular o Salário Mínimo Necessário, o DIEESE considera o preceito constitucional de que o salário mínimo deve atender as necessidades básicas do trabalhador e de sua família e cujo valor é único para todo o país. Usa como base o Decreto lei nº 399, que estabelece que o gasto com alimentação de um trabalhador adulto não pode ser inferior ao custo da Cesta Básica de Alimentos. A família considerada para o cálculo é composta por 2 adultos e 2 crianças, que por hipótese, consomem como 1 adulto. Utilizando-se o custo da maior cesta, dentre as 27 capitais que pesquisam a Cesta Básica de Alimentos e multiplicando-se por 3, obtém-se o gasto alimentar de uma família” (DIEESE, 2016).

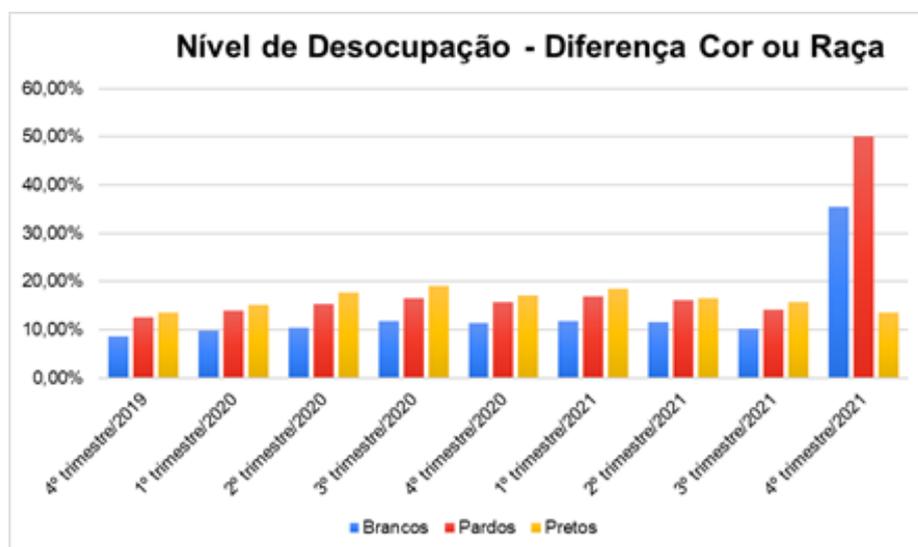
sistema colonial e patriarcal – fato este que não deixaria de transparecer nas estatísticas referentes ao mercado de trabalho, sobretudo no que concerne à um período de aguda crise social, econômica e sanitária, ilustrada nas desagregações constantes dos Gráficos 4, 5 e 6, a seguir:

Gráfico 4: Diferenciação do índice de população fora da força de trabalho setorizado por raça (brancos, pardos e pretos) – Período 4º trimestre de 2019/4º trimestre de 2021



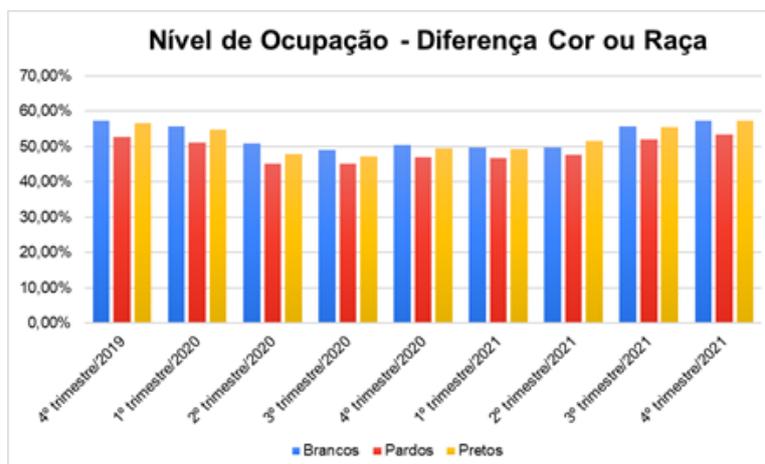
Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da PNAD-C

Gráfico 5: Diferenciação do índice de nível de desocupação setorizado por raça (brancos, pardos e pretos) – Período 4º trimestre de 2019/4º trimestre de 2021



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da PNAD-C

Gráfico 6: Diferenciação do índice de nível de ocupação setorizado por raça (brancos, pardos e pretos) – Período 4º trimestre de 2019/4º trimestre de 2021

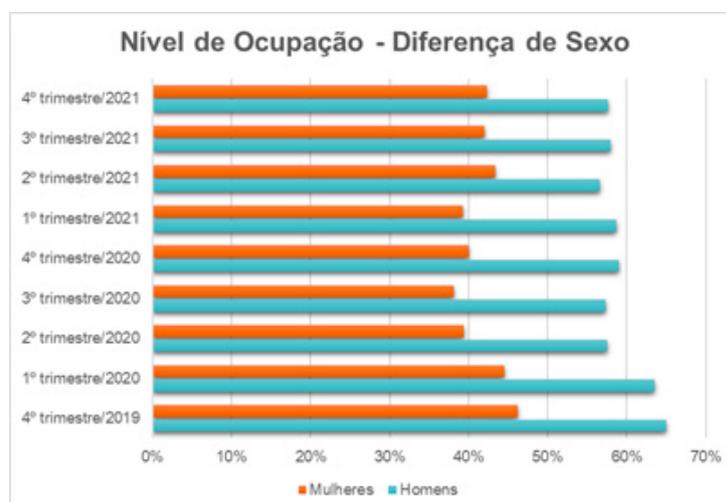


Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da PNAD-C

Outra faceta discriminatória presente na divisão social do trabalho e no mercado de trabalho, a de gênero, exacerbou-se na pandemia de Covid-19, em especial no campo da chamada “dupla jornada” feminina (SILVA, 2019) intensificada pelas vicissitudes pandêmicas que transformaram muitos lares em espaços que concentraram, concomitantemente, os afazeres profissionais e reprodutivos relacionados à toda família confinada (sobretudo crianças longe da escola e com atividades educacionais à distância), assim como sobrepujaram, em outras tantas casas, o sacrifício pela manutenção da renda de mulheres que não puderam se manter isoladas em sua residência (MOREIRA, 2020).

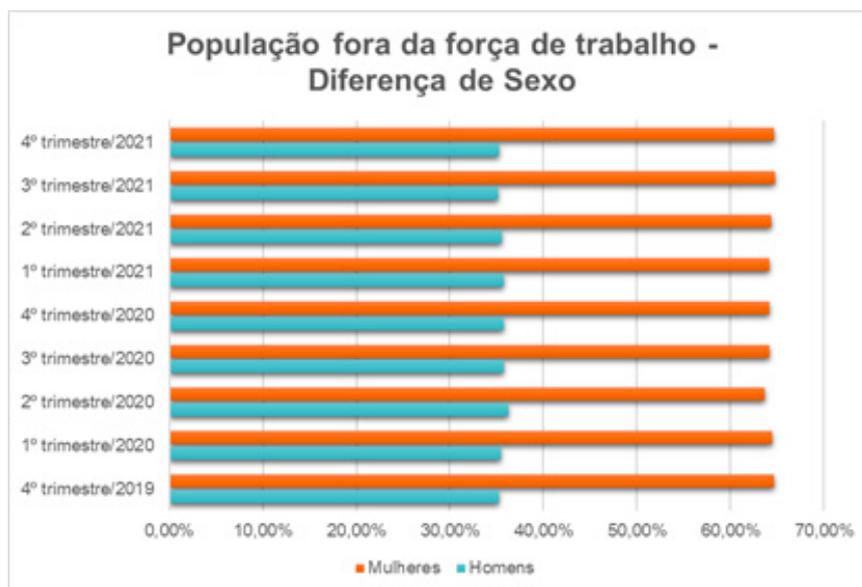
No Brasil, apesar de essas situações, as mulheres seguiram sofrendo, desproporcionalmente em relação aos homens, com a desocupação, como de resto já se verificava antes da crise sanitária, tendo havido, todavia, um intenso crescimento desse nível de desocupação, ao final de 2021:

Gráfico 7: Diferenciação do índice de nível de ocupação setorizado por sexo – Período 4º trimestre de 2019/4º trimestre de 2021



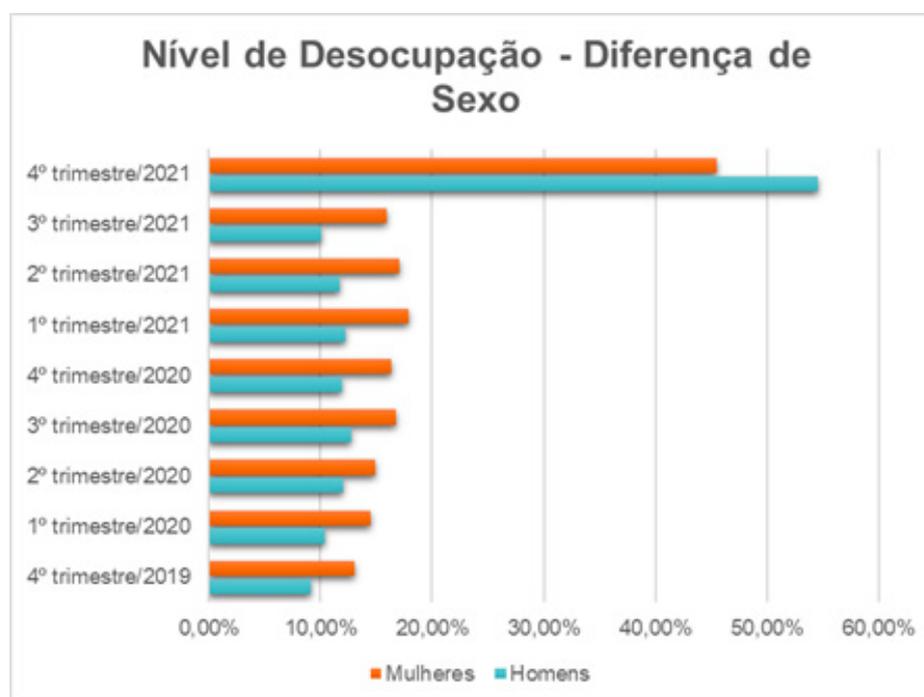
Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da PNAD-C

Gráfico 8: Diferenciação do índice de população fora da força de trabalho setorizado por sexo – Período 4º trimestre de 2019/4º trimestre de 2021



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da PNAD-C

Gráfico 9: Diferenciação do índice de nível de desocupação setorizado por sexo – Período 4º trimestre de 2019/4º trimestre de 2021



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da PNAD-C

A conjugação dos dados apresentados proporciona análises à partir de diferentes enfoques. Interessa-nos, precisamente, uma reflexão a partir dos preceitos da promoção do Trabalho Decente.

5 Discussão de resultados sob o crivo dos objetivos estratégicos da promoção à luz do trabalho decente

Foi no ano de 2003, por força de um Memorando de Entendimento celebrado entre o Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, e o Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, que o Estado brasileiro assumiu o compromisso de instituir uma Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), que viria a ser lançada no ano de 2006, na XVI Reunião Regional Americana da OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015).

A ANTD declara sua finalidade de combate à pobreza e às desigualdades sociais, para tanto elencando três principais prioridades: gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática (BRASIL, 2006).

De tal sorte, a ANTD precedeu e impulsionou a elaboração do Plano Nacional de Trabalho Decente (PNTD), publicado em 2010, como medida anunciada para colocar em prática o compromisso assumido e atuar em face dos reflexos da instabilidade econômica deslindada em 2008 (BRASIL, 2010). Em que pese representem compromisso formal do Estado com a promoção do Trabalho Decente, a ANTD e PNTD jamais se traduziram em efetivo cerne de políticas públicas específicas voltadas para sua consecução, apresentando inconformidades com a própria agenda da OIT (BELTRAMELLI NETO; BONAMIM, 2020).

Não obstante, seja pela posição do Brasil como Estado Membro da OIT — portanto sujeito à Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e à agenda da organização para a promoção do Trabalho Decente —, ou pelo compromisso assumido no aludido Memorando de Entendimento de 2003, e até mesmo pela vinculação, com a ANTD e o PNTD, os objetivos estratégicos da promoção do Trabalho Decente se apresentam como critérios plausíveis de análise de decisões de alto impacto no mercado de trabalho nacional, a exemplo do que foi a legislação emergencial pandêmica aqui revista.

É que, por meio deste tipo de exercício crítico, também se pode escrutinar as políticas públicas de promoção e de regulação das relações de trabalho à luz de standards estabelecidos em sede de cooperação internacional, contribuindo-se para a construção de análises não apenas sob critérios eminentemente nacionais, mas, outrossim, tendo em vista os efeitos dos compromissos internacionais do Estado brasileiro em seu território.

Em outras palavras, com a análise proposta, se pode ter uma medida de quanto a cooperação internacional, conquanto formalizada, de fato impacta os comportamentos administrativos, legislativos e jurisdicionais nacionais, neste caso, tendo-se a promoção do Trabalho Decente como centro do caso estudado e, portanto, enquanto cânone internacional cujo impacto nacional pretende ser posto à prova.

Em relação ao primeiro objetivo estratégico da promoção do Trabalho Decente, (que tem como meta a proteção dos direitos humanos nas relações laborais) os termos e direções contemplados pela legislação emergencial enfocada são claros: extrema flexibilização das condições de trabalho, sobretudo alusivas ao local e à jornada de trabalho, com ênfase para rearranjos passíveis de determinação exclusiva do empregador ou, quando muito, por força de acordos individuais, afastando-se dos parâmetros de exigência de negociação coletiva já enfraquecidos pela Lei da Reforma Trabalhista de 2017.

Pensando-se nos princípios e direitos fundamentais nas relações de trabalho caros à promoção do Trabalho Decente, a individualização das alterações possibilitadas pela legislação emergencial examinada evidencia, de saída, desprestígio à negociação coletiva. É crível supor que, nos termos postos, a legislação emergencial trabalhista, ao alijar sindicato das negociações e decisões sobre as condições excepcionais de trabalho durante a crise sanitária, tratou-os como empecilhos e não atores necessários à construção da regulação excepcional que se estabeleceria.

Este fato, per si, também consubstancia atitude contraposta ao quarto objetivo estratégico da promoção do Trabalho Decente, objetivo este que concerne no fortalecimento do diálogo social por intermédio de um consenso democrático, contando com o Estado, trabalhadores e empregadores na criação de uma coesão social e sólidas políticas públicas.

Sob outra ótica, o recrudescimento das condições de desocupação e subutilização das forças de trabalho feminina e parda/negra, sobretudo no ano de 2020, aprofundou a discriminação estrutural já incrustada no mercado de trabalho brasileiro, corroborando a máxima corrente segundo a qual, em tempos de crise, os grupos socialmente vulneráveis sofrem mais os seus efeitos.

Demais disso, a legislação emergencial e mesmo as políticas públicas emergenciais levadas a cabo pelo Poder Executivo, com as bençãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, omitiram qualquer cuidado com a atenuação dos previsíveis efeitos mais intensos da pandemia nas atividades laborais de mulheres e pessoas pardas e negras, o que já prenunciava a inobservância do direito fundamental à não discriminação, estatísticas estas que se contrapõem ao preconizado no primeiro objetivo estratégico - o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (in casu, especialmente no que concerne a na eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego).

Especificamente quanto à facilitação do teletrabalho, em nome da ampliação do isolamento social, conquanto tenha sido implementada pela legislação emergencial em consonância com a exigência sanitária do momento, não se fez acompanhar de delimitação de obrigações patronais alusivas à segurança do trabalho em ambiente residencial e à limitação da jornada de trabalho, da carga de trabalho e do uso de instrumentos de controle de produção, tema este sensível também na perspectiva do direito fundamental à privacidade, o que caminha na contramão do quarto objetivo estratégico da promoção do Trabalho Decente, que visa olvidar esforços máximos para

garantir um ambiente de trabalho no qual as demandas dos trabalhadores sejam postas perante seus empregadores, e, conseqüentemente, cumpridas.

Em contrapartida, tolerâncias específicas de trabalho sem isolamento dirigidas aos assim classificados “trabalhadores em atividades essenciais” — como nos casos dos profissionais de saúde submetidos a extensas e prorrogadas jornadas de trabalho e dos entregadores por aplicativos — informais por natureza — colocou estes grupos de trabalhadores em condições de risco físico e mental igualmente incompatíveis com um tratamento minimamente equitativo nas relações laborais, ainda que se possa admitir que algumas atividades profissionais demandavam continuidade. A questão é que não houve qualquer medida de atenção diferenciada a estas categorias, que proporcionasse uma atenuação ou compensação da máxima exigência que o momento as impunha, exatamente nos termos contrários ao segundo objetivo estratégico do Trabalho Decente, que dispõe acerca da promoção do emprego produtivo e de qualidade.

Do ponto de vista do terceiro objetivo estratégico da promoção do Trabalho Decente, cumpre reconhecer que esta pesquisa não encontrou estudos ou ferramentas preditivas a respeito do quanto mais extensa poderia ter sido a perda de empregos e de renda em um ambiente sem uma legislação que, tal como a analisada, permitisse a suspensão de contratos de trabalho ou a redução de jornada e de salários ou mesmo as alterações na rotina laboral. É que o número absoluto de contratos suspensos ou reduzidos não elucidava quais situações abarcadas, de fato, apresentavam risco real de encerramento contratual.

Dessa forma, não é adequado afirmar que as alternativas excepcionais oferecidas pela legislação emergencial, no Brasil, não contribuíram para a manutenção de postos de trabalho. Parece mais crível imaginar que, quanto ao ponto, contenção houve, sem que se possa, entretanto, mensurá-la. Por outro lado, se afigura igualmente apropriado afirmar que o impacto contendor dessa legislação não foi capaz de evitar que uma relevante gama de milhões de trabalhadores migrassem da posição de ocupados para a de desocupados ou subutilizados, no período enfocado.

É de se admitir, portanto, que os instrumentos da suspensão e redução de jornada e de salários tenham sido responsáveis pela manutenção de empregos e de renda, entre o último trimestre de 2019 e o final de 2021. Ainda assim, as estatísticas apresentadas demonstram, neste período, exacerbação das taxas de desocupação e subutilização da força de trabalho, sobretudo no ano de 2020, com retomada dos níveis pré-pandêmicos, no final de 2021, mesmo movimento percebido em relação à renda total habitualmente recebida pelas pessoas ocupadas quando associada à inflação acumulada, sempre pontuando-se a situação deletéria mais intensamente sofrida por mulheres e pessoas negras.

Se é certo que não se pode vislumbrar a geração de postos de qualidade em um momento de uma abrupta crise sanitária global, ensejadora de uma crise econômica igualmente mundial — que sucede, destaque-se, outra crise econômica mundial recente, com repercussão relevante no Brasil, a partir de 2015 —; os fatos demonstram que uma ampla contenção de dispensas, em larga escala, não parece ter havido (?). À vista dos resultados coletados, é factível compreender

que os efeitos da legislação emergencial examinada cumpriram, no lapso estudado, o papel de limitado paliativo, sentido em menor extensão por grupos socialmente vulneráveis.

Adicionalmente, a perda de renda percebida quando associada também ao salto inflacionário, que assolou boa parte da população tanto ocupada quanto desocupada e subutilizada, assim como as nuances de gênero e raça, contrapõem a realidade verificada das pretensões de manutenção de postos de trabalho em situação menos precária do que aquela estabelecida antes da pandemia.

6 Conclusão

O estudo dos impactos de uma crise sanitária e econômica da envergadura daquela causada pela pandemia de Covid-19 não admite conclusões definitivas no curso do próprio fenômeno ou mesmo logo após seu completo arrefecimento, quando sobrevivendo. Não seria diferente com a análise dos impactos da legislação emergencial brasileira no mercado de trabalho.

Esta pesquisa procurou examinar, de modo ainda exploratório e com recorte temporal específico, o conteúdo da legislação emergencial adotada pelo Brasil para as relações de trabalho em tempo de pandemia e os dados oficiais sobre o mercado de trabalho brasileiro no período imediatamente anterior e no primeiro biênio do fenômeno pandêmico, a fim de buscar evidências sobre o comportamento desse mercado.

Tais informações foram cotejadas com as diretrizes da OIT para a promoção do Trabalho Decente, tomadas enquanto um parâmetro de práticas que miram, justamente, a preservação de direitos fundamentais, a geração (ou, no caso, manutenção) de postos de trabalho de qualidade aceitável e o diálogo social. A adoção desse paradigma pressupôs que, em tempos de grave crise econômica instalada, em matéria laboral, a preservação de patamares mínimos de direitos e de condições de trabalho, em ambiente de decisões tomadas democraticamente, deveria ser a meta maior de qualquer política pública e regulatória emergencial.

Ao nosso sentir, segundo os argumentos apresentados neste estudo, não foram essas as balizas que permearam a legislação emergencial examinada em sua concepção, tampouco o comportamento do mercado de trabalho evidenciou um resultado amplo e consistente sequer próximo disso, dentro do período analisado.

Enfim, as evidências coletadas denotam que, dentro do recorte temporal eleito para investigação, as providências estabelecidas pela legislação emergencial trabalhista não adotada a partir do diálogo social não foram capazes de, em larga escala, prevenir a perda de postos de trabalho, assim como seus pressupostos mantiveram tendências de precarização de postos de trabalho anteriores à pandemia, de estabilização em altos níveis da desocupação e da subutilização da força de trabalho e de alguns aspectos discriminatórios do mercado de trabalho brasileiro, sobretudo relacionados a gênero e raça.

Referências

- ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A aposta nos escombros: reforma trabalhista e previdenciária - a dupla face de um mesmo projeto. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 2, n. 1, p. 56–81, 3 jul. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.33239/rtdh.v2i1.43>. Acesso em: 24 ago. 2022.
- BELTRAMELLI NETO, Silvio; BONAMIM, Isadora Rezende. Estudo crítico da construção e do conteúdo das agendas brasileiras para o Trabalho Decente. **Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas**, v. 36, n. 2, p. 173–207, dez. 2020. Disponível em: https://www.fdsu.edu.br/posgraduacao/revista_artigo.php?artigo=415&volume=36.2&fbclid=IwAR0Pfo9pZmW4D5Txc7HX0n6juW-DE42SdPyiIZw7PmAXrNBjsdu8UurJpU. Acesso em: 24 de ago. 2022.
- BELTRAMELLI NETO, Silvio; MELO, Maria Gabriela V. H. Trabalho Decente e a cooperação internacional para o Desenvolvimento Humano: análise a partir dos Relatórios de Desenvolvimento Humano globais. **Revista Jurídica - Unicuritiba**, v. 1, n. 58, p. 270–304, 7 abr. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.21902/revistajur.2316-753X.v1i58.3833>. Acesso em: 24 ago. 2022.
- BELTRAMELLI NETO, Silvio; RODRIGUES, Mônica Nogueira. Trabalho Decente: comportamento ético, política pública ou bem juridicamente tutelado? **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 11, n. 1, p. 471–494, 2 abr. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.5102/rbpp.v11i1.6738>. Acesso em: 24 ago. 2022.
- BRASIL. Medida Provisória Nº 1046, de 27 de abril de 2021. Trata acerca das medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional oriunda do coronavírus. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 12 mar.2023.
- BRASIL. Lei 13.467 de 13 de julho de 2017. Modificou pontos basilares da Consolidação das Leis do Trabalho. In: **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 08 de maio de 2020(a). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc106.html. Acesso em: 12 mar. 2023.
- BRASIL. Emenda Constitucional nº, 106 de 7 de maio de 2020. Institui regime extraordinário fiscal, financeiro e de contratações para enfrentamento de calamidade pública nacional decorrente de pandemia. In: **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 08 de maio de 2020 (b). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc106.htm. Acesso em: 02 abr. 2022.
- BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**, Brasília, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_226229/lang-pt/index.htm. Acesso em: 24 de ago. 2022.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Plano Nacional de Trabalho Decente**, Brasília, 2010, p. 36. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_226249/lang-pt/index.htm. Acesso em: 24 de ago. 2022.

CAGED. **Estatísticas Mensais do Emprego Formal Novo CAGED**. Brasília, 2020. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Abr2020/2-apresentacao.pdf. Acesso em: 05 jan. 2022.

CUCINOTTA, Domenico; VANELLI, Maurizio. WHO Declares COVID-19 a Pandemic. **Acta Bio Medica Atenei Parmensis**, v. 91, n. 1, p. 157, 2020. Disponível em <https://www.mattioli1885journals.com/index.php/actabiomedica/article/view/9397>. Acesso em 23 ago. 2022.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE): **Metodologia da Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos**. São Paulo: DIEESE, 2016. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/metodologia/metodologiaCestaBasica2016.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2022.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE): **Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos – Salário Mínimo Nominal e Necessário**. São Paulo: DIEESE, 2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>. Acesso em: 26 ago. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Notas técnicas Versão 1.5**. Rio de Janeiro: IBGE, 2018, p. 28-29. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101548_notas_tecnicas.pdf. Acesso em: 24 ago. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores IBGE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Primeiro Trimestre de 2020**. Brasília: IBGE, 2020. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2020_1tri.pdf. Acesso em: 24 ago. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Trabalho Desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho**. Brasília, 2021a. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 09 fev. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores IBGE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Terceiro Trimestre de 2021**. Brasília: IBGE, 2021b. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2020_1tri.pdf. Acesso em: 21 dez 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores IBGE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Quarto Trimestre de 2021**. Brasília:

IBGE, 2021c. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2021_4tri.pdf. Acesso em: 24 ago. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Divulgação Especial. Medidas de Subutilização da Força de Trabalho no Brasil. 4º trimestre de 2021.** Brasília: IBGE, 2022a, p. 3. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Novos_Indicadores_Sobre_a_Forca_de_Trabalho/pnadc_202104_trimestre_novos_indicadores.pdf. Acesso em: 24 ago. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **IPCA - Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo. Séries históricas.** Brasília: IBGE, 2022b. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/precos-e-custos/9256-indice-nacional-de-precos-ao-consumidor-amplo.html?edicao=20932&t=series-historicas>. Acesso em: 24 ago. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Calculadora do IPCA.** Brasília: IBGE, 2022c. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/inflacao.php>. Acesso em: 24 ago. 2022.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILOSTAT EXPLORER. **Workin hour Lost due the Covid-19 crisis – ILO modelled estimates (%) annual.** ILO: Genève, 2022. Disponível em: <https://cutt.ly/vXG1GMF>. Acesso em: 24 ago. 2022.

JOHNS HOPKINS UNIVERSTY. **Coronavirus COVID-19 Global Cases by Johns Hopkins CSSE [Internet].** Disponível em: <https://gisanddata.maps.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.html#/bda7594740fd40299423467b48e9ecf6>. Acesso em 23 ago. 2022.

KREIN, José Dari. Neoliberalismo e reforma trabalhista. **Revista de Sociologia e Política**, v. 16, n. 30, p. 319–322, jun. 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-44782008000100020>. Acesso em: 24 ago. 2022;

KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane O.; LEMOS, Patrícia R. (Orgs.). **O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017).** São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. v. 1, . Disponível em: <https://www.cesit.net.br/lancamento-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-28-6/>. Acesso em: 27 jul. 2021.

MOREIRA, Lisandra Espíndula et al. **Mulheres em tempos de pandemia: um ensaio teórico-político sobre a casa e a guerra.** *Psicologia & Sociedade*, v. 32, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Uma década de promoção do Trabalho Decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social,** Genebra, 2015, p. 61. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_467352/lang-pt/index.htm. Acesso em: 02 de mar. 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87a reunión. **Memoria Del Director General:** Trabajo

Decente. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, jun. 1999, p. 01. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 02 mar. 2021.

SILVA, L. L. T. da. **Mulheres e o mundo do trabalho: a infundável dupla jornada feminina.** Revista Eletrônica Interações Sociais, [S. l.], v. 3, n. 1, p. 120–131, 2019. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/reis/article/view/9171>. Acesso em: 12 mar. 2023

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard.** Disponível em: <https://covid19.who.int/>. Acesso em: 23 ago. 2022.