

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NAS EMPRESAS E A SAÚDE DOS EMPREGADOS EM TEMPOS DE PANDEMIA DO COVID-19

Kátia Samara Morais Bezerra¹

RESUMO: Este artigo trata dos impactos da reforma trabalhista nas empresas e a saúde dos empregados em tempos de pandemia do Covid-19. Nesse âmbito, a Lei 13.467/2017 trouxe mudanças que objetivam maior flexibilidade entre as relações de trabalho, bem como o regulamento de trabalhos relevantes que surgiram no novo cenário. O presente artigo alvitra analisar os impactos da reforma e a saúde mental dos empregados, que acarretou em mudanças significativas na esfera social e econômica. Nesse entendimento, o controle e a colaboração de ambos são primordiais para a sobrevivência das empresas e afeta a geração de empregos. Para atingir esses objetivos baseou-se em um método dedutivo, pautado em pesquisas bibliográficas, por meio de livros, artigos científicos, leis e fatos narrados por empresas que seguem programas de Compliance. Conclui-se que o e-social desenvolve controle e organização para as empresas expandir suas atividades com segurança jurídica e o fator emocional impactou significadamente os serviços de teleatendimento psicológico que afeta a produtividade no ambiente laboral das empresas.

Palavras-chave: Reforma. Trabalhista. Saúde. Compliance.

1. INTRODUÇÃO

2354

O tema escolhido para apresentação do presente artigo foi os impactos da reforma trabalhista nas empresas e a saúde dos empregados em tempos de pandemia do covid-19, assunto com fundamento no Direito do Trabalho e tem o intuito de flexibilizar a relações de trabalho entre empregado e empregador. Nesse entendimento será considerada a saúde mental dos funcionários em tempo de Pandemia, onde a produtividade e o controle dos gestores estão relacionados com a diminuição de demandas judiciais e geração de empregos.

A Reforma trabalhista tem como objetivo melhorar as relações entre as empresa com seus profissionais, evitando e prevenindo futuras demandas judiciais, regulamentando assim novos trabalhos que surgiram com a Pandemia. Diante disso, vislumbra-se que os direitos trabalhistas precisam ser respeitados, para tanto é necessário, atentar-se às mudanças da lei e suas particularidades. A reforma trabalhista trouxe pontos significativos que prevê alterações na CLT (Consolidação das leis do Trabalho) relevantes para aumento de empregos.

¹Bacharel em Administração pela Universidade Luterana do Brasil – ULBRA. Bacharel em Direito pela União das Escolas Superiores de Rondônia – UNIRON.

Observa-se que dentre várias mudanças que a reforma trouxe foram às novas modalidades de regime de contratação, vislumbra assim, fomentar o empreendedorismo no Brasil, aumentando a fluidez dos negócios e medidas relevantes para combater o desemprego e a crise econômica.

Desta forma, considerando hipóteses de programas de Compliance e desenvolvimento com especialistas no auxílio em tele saúde médica nas empresas, o empregador vislumbra uma maior produtividade. A saúde mental dos trabalhadores impactou de maneira significativa a qualidade de vida das pessoas e consequentemente a produtividade no ambiente de trabalho. Esse suporte, através de programas de teleatendimento surgiu efeito e se intensificou na Pandemia.

A pesquisa servirá para demonstrar a importância da saúde dos empregados para o desenvolvimento e produtividade das empresas, contribuindo para melhoria de relacionamento e diminuição de possíveis conflitos trabalhistas. As questões emocionais afetam fatores psicossociais e o suporte social é um aliado neste momento na relação de trabalho. Indubitavelmente o auxílio, juntamente com programa de Compliance, assegura a integridade e evita conflitos.

A metodologia aplicada a este trabalho será de natureza de pesquisa aplicada, objetivando gerar conhecimentos para aproveitamento e prática nas empresas. No panorama do aspecto quanto aos objetivos do artigo, concernirá em abranger maior proximidade com o problema, através de análise bibliográfico e documental, a partir de artigos já publicado, revistas, valendo-se do método dedutivo, isto é, parte-se de uma análise geral para extrair conclusões particulares. De acordo com estes termos, alguns doutrinadores como Iuri Pinheiro, Platon Neto, Edmo Colnaghi e Vólia Bomfim que são grandes juristas na área Trabalhista, serão apontados com seus ensinamentos sobre o tema.

2355

Para o propósito que se pretende alcançar com esse trabalho de conclusão estrutura-se na seção 2 apresentando os benefícios e as modalidades incluídas com a Reforma Trabalhista, baseado nos autores já mencionados. Serão apresentados os impactos que a reforma trabalhista causou e a importância da saúde psicológica dos empregados e quais efeitos possuem no desenvolvimento e produção das empresas, abordando juntamente nessa seção a adequação das empresas perante a Pandemia do Covid-19. A sessão 3 tem a finalidade de esclarecer a prevenção, e implantação adequada dos programas de Compliance. E por fim a conclusão com resultado da problemática sobre a prática e prevenção da saúde dos empregados.

2. A Reforma trabalhista

A lei da reforma trabalhista aprovada em 2017 modificou diversas cláusulas da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e legalizou modalidades de regimes de contratação. O principal objetivo da reforma foi modernizar a legislação trabalhista brasileira e ser um importante componente no combate ao desemprego. Surgiu assim, modalidades de contratação de trabalho relevantes para a relação de empregos que modificou os aspectos relacionados à jornada de trabalho, banco de horas, intervalos, parcelamento ou compra das férias, trabalho intermitente e ainda, formalizou o trabalho “Home Office”, mediante acordo de trabalho entre outras alterações. Contudo, trouxe avanços para a liberdade da relação de trabalho. Todavia, o desafio para sobrevivência e sucesso das empresas são consideráveis no âmbito empresarial, como assevera Júnior e Umberto:

As relações de trabalho são extremamente dinâmicas, cabendo ao Direito do Trabalho civilizar a relação entre capital e trabalho. Com isso, as aspirações e demandas que surgem devem ser resolvidas pelo ordenamento jurídico, como meio de pacificação social. Assim sendo, a confirmação de existência de uma lacuna normativa autoriza a utilização de diversos mecanismos de integração da norma como princípios, analogia e equidade (*caput* do art. 8º da CLT). Deste modo, a busca do equilíbrio na solução de um conflito poderá levar tanto a interpretação ampliativas quanto a restritivas, que não são inventadas, mas descobertas pelo intérprete. JÚNIOR E UMBERTO (2018, p. 19).

A reforma trouxe várias modificações favoráveis ao ambiente de negócios brasileiro, onde as empresas se deparam ainda com incertezas e crise e assim com a reforma se veem com possibilidades de contratação e programas de incentivo que geram oportunidade de emprego e segurança jurídica para os contratantes. 2356

Dessa forma, a função do direito do trabalho é estabilizar um equilíbrio nas relações entre empregado e empregador nas livres negociações e possíveis conflitos. De acordo com Moraes:

Esse fato era previsível, ao considerar que a reforma trabalhista provocou profundas modificações nas relações de trabalho, a guisa de exemplificação, podem ser citados: a prevalência do negociado sobre o legislado (convenção/acordo coletivo com força de lei), a possibilidade de negociação quanto à jornada de trabalho (inclusive, no que se refere à criação de banco de horas), o intervalo de almoço (intervalo intrajornada) e a concessão das férias, a criação da figura do trabalho intermitente, a supressão do imposto sindical obrigatório, a regulamentação do home-office, a liberação da terceirização da “atividade fim” da empresa, a desnecessidade de intervenção sindical na rescisão contratual, o entendimento (regulamentação) para a concessão da gratuidade de justiça, dentre outras alterações de direito material e processual. MORAIS (2018, p.12).

Ante o exposto, o intuito é que as relações de trabalho se tornem mais flexíveis com objetivo no mercado competitivo em estimular a economia e aumentar os empregos devidos aos efeitos da crise da Pandemia.

3. Pandemia da Covid-19

O aumento do desemprego no Brasil nos últimos anos, passando de 6,82% em 2014 para 13,3 % em 2020 e para 14,7% em 2021 (IBGE, 2021), demonstra os efeitos da crise econômica sobre o mercado de trabalho.

Para o controle da pandemia, constituíram medidas de distanciamento social, com restrição de circulação, fechamento de comércios, escolas e faculdades. O Trabalho remoto foi uma das alternativas encontrada para a continuidade das atividades laborais. Serviços administrativos e educacionais foram os que mais sofreram com a nova situação do mercado e que também se deparou com a desenvoltura dessa modalidade de trabalho. Estudos em várias partes do mundo evidenciam esse aumento durante a pandemia. A pandemia da COVID-19 afetou todos os países, incluindo o Brasil. E ante os casos e devido ao contágio, todos foram atingidos e as empresas apresentaram impactos imensuráveis nas relações trabalhistas.

Houve mudanças significativas no decorrer do ano de 2020 pelas Medidas Provisórias 927/2020, 936/2020 e 944/2020 que flexibilizou as relações trabalhistas tanto nos aspectos de suspensão dos contratos, como nos acordos individuais com redução proporcional de jornada de trabalho e salário. 2357

A Medida Provisória (MPV) 927/2020 dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Corona vírus (COVID-19), e dá outras providências. Vale destacar:

Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

I - O teletrabalho;

II - A antecipação de férias individuais;

III - A concessão de férias coletivas;

IV - O aproveitamento e a antecipação de feriados; (Vide ADI nº 6380)

V - O banco de horas;

VI - A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

VII - O direcionamento do trabalhador para qualificação; e

VIII - O diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. (BRASIL, 2020).

Diante disso, com a Pandemia do Coronavírus, medidas foram tomadas pelo Governo para proteger a sobrevivência das empresas e consequentemente os empregos, com cautela e precaução em reduzir o contágio da doença que tomou uma proporção lamentável e intensa de casos no Brasil.

A Medida Provisória 936/2020 editada em abril de 2020 instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda que discorre sobre as medidas trabalhistas no enfrentamento do estado de calamidade pública perante o 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. Que esclarece:

DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Da instituição, dos objetivos e das medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º e com os seguintes objetivos:

I - preservar o emprego e a renda;

II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e

III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;

II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e

III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

Art. 4º Compete ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar e avaliar o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e editar normas complementares necessárias à sua execução. (BRASIL, 2020).

Nessa compreensão, Garcia, descreve:

Embora possam existir certas variações, em situações de grave crise, as empresas normalmente buscam a sobrevivência no mercado e, para isso, contam com redução de custos, possibilidade de redução salarial, suspensão dos contratos de trabalho, entre outras medidas, como maior flexibilidade no cumprimento da legislação, a serem autorizadas de forma célere, pois os prejuízos econômicos decorrentes de medidas como quarentena são crescentes e nefastos. Por outro lado, os trabalhadores normalmente têm interesse na preservação de seus empregos, sem perdas remuneratórias, para que possam garantir o sustento pessoal e familiar, cabendo ao empregador, por ser o titular dos meios de produção, correr os riscos de sua atividade, e ao governo, na direção do país, assegurar a estabilidade da economia, de modo a preservar as empresas e os postos de trabalho. (GARCIA, 2021, p. 89).

Percebe-se que o clima organizacional e a necessidade de inovação são fundamentais nesse processo de crise e recuperação das empresas na retomada da economia, onde a necessidade de uma organização manter um relacionamento alinhado com todos os colaboradores, uma boa política interna entre empregado e empregador baseado em modelo de gestão adequado, seja o desenvolvimento da produtividade satisfatório e saudável.

4. A saúde mental dos empregados

Desde o início da Pandemia os dias estão marcados por momentos difíceis e pela necessidade que ocorreu do isolamento social, onde muitos trabalhadores tiveram vastas mudanças na rotina tanto laboral como na vida social. O trabalho antes realizado na maioria das vezes em equipe ou com a presença e a orientação de chefes ou supervisores, passou a ser isolado em casa e na frente do computador. Como diz Bittencourt (2020) “O isolamento social é incômodo, e exige paciência de toda pessoa que se encontra nessa situação de contenção humana no perímetro domiciliar são usuais situações de ansiedade estresse, angústia”. Em outras palavras e com base no que diz Losekann e Mourão:

A pandemia do novo Coronavírus abalou as estruturas da sociedade contemporânea. A geração atual não viveu algo parecido. As noções de segurança foram revolucionadas e a maneira como nos relacionamos foi extremamente impactada. A nossa relação com o trabalho não poderia passar impune e são muitos os aspectos desta crise que influenciam as relações de trabalho e o seu próprio significado. Se antes a adaptação do sujeito ao trabalho já era uma exigência cada vez mais presente, expressa sobretudo no conceito altamente em voga no mundo corporativo de “resiliência”, agora se faz ainda mais indispensável adaptar-se a novas condições, por mais inéditas que pareçam. (LOSEKANN E MOURÃO, 2021, p. 4).

Todavia, o trabalhador que permaneceu a trabalhar no próprio local de trabalho, presencialmente e em contato com o público, passou a conviver com a ansiedade e com o medo

de ser contaminado pelo Covid-19. E ainda, diante disso foram muitos os trabalhadores surpreendidos com a perda do emprego e sua renda.

No mesmo sentido, ainda sustenta Bittencourt (2020) que diz:

Pela necessidade de distanciamento físico interpessoal no período de quarentena recomendada pela epidemiologia, não convém que acolhamos em casa pessoas desconhecidas. Não se trata de uma política reativa avessa ao outro, mas o cumprimento de uma medida sanitária fundamental. Contudo, a miserabilidade das pessoas que sofrem de carências materiais básicas jamais pode passar despercebida, seja pelos poderes públicos, seja por nós mesmos. Como qualquer pessoa mentalmente saudável visa sobreviver aos impactos de uma pandemia e sabe que o seu bem individual também depende da satisfação do bem alheio, a desassistência ao desconhecido é prejuízo social para todos, pois o risco de derrota na imunização coletiva torna-se altamente provável em tais circunstâncias. (BITTENCOURT, 2020)

Percebe-se que as consequências do distanciamento na pandemia causaram a sensação de solidão e isolamento que se acumulou com frustrações e tristezas já existentes ou novas, como a perda de um ente querido. Percebe-se que entre as mais importantes formas de se manter no mercado em tempos da Pandemia estão, sem dúvidas, a saúde mental dos empregados. Neste caso, segue o entendimento do portal de notícias do TST – Tribunal superior do Trabalho em publicação de artigo que diz:

A busca pela manutenção do bem-estar dos trabalhadores visa garantir continuidade, produtividade, sustentabilidade e lucratividade dos negócios, que dentro da cadeia produtiva se reflete em maior produção e ganhos para as empresas e para o país. (BRASIL, 2021)

2360

Ante o exposto, ainda mencionam:

Parte do impacto da turbulência mental gerada pela pandemia é mensurável. Em 2020, a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez decorrente de transtornos mentais e comportamentais bateu recordes. Segundo dados da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, foram mais de 576 mil afastamentos, uma alta de 26% em relação a 2019. As dificuldades são várias: inadaptação ao home office, acúmulo de tarefas profissionais e domésticas, endividamento, incertezas sobre o futuro, ansiedade, depressão e síndrome do pânico, entre outras. No caso do auxílio-doença, os afastamentos por motivos como depressão e ansiedade registraram a maior alta entre as principais doenças indicadas como razão para o pedido do benefício. O número de concessões passou de 213,2 mil, em 2019, para 285,2 mil, em 2020, com aumento de 33,7%. A duração média, nos casos de doença mental, é de 196 dias. Os dados demonstram que os problemas mentais decorrentes da pandemia são um assunto que deverá ser enfrentado em conjunto por empresas e trabalhadores.

Percebe-se aqui que a saúde dos empregados é uma necessidade das quais as empresas necessitam acompanhar e contribuir para melhoria, porém existem profissionais competentes para esse suporte em atendimentos supervisionados e por consulta on-line. Neste contexto, o portal do CNS – Conselho Nacional de Saúde (2021), conclui que em pesquisa feita pela Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) e pela Internacional de Serviços Públicos (ISP) conclui que “Para ambas, as evidências mostraram desgaste físico e emocional, insônia, desejo de suicídio,

dentre outras características fruto da precarização do trabalho desses profissionais em meio à pandemia”.

Nesse cenário, é evidente o tormento e ameaça vivenciado cotidianamente pela população devido a pandemia do covid-19, uma dimensão imaginária que contribui esses conflitos e assumindo o valor da realidade psíquica de todos. O isolamento social pela necessidade de se manter em casa para não contribuir com o contágio foi a recomendação da ONS – Organização Nacional da Saúde, fez surgir o trabalho remoto reconhecido como o tele trabalho, denominado “Home office”. Em outras palavras acerca do trabalho remoto Tenório ressalta ainda:

O perigo da compreensão do trabalho home office de forma generalizada, sem conhecer o perfil do empregado causando danos à saúde mental e ergonômica, que podem gerar lesões por movimentos repetitivos e muito tempo sentando, assim como doenças associadas ao estresse. (TENÓRIO 2021)

Pode-se concluir que os problemas mentais decorrentes da pandemia são um assunto que deverá ser enfrentado em conjunto entre empregados, trabalhadores e demais órgãos competentes que possam colaborar com o estado atual da Pandemia.

5. Adequação das Empresas aos novos tempos da Pandemia do Covid-19

A inclusão de programas adequados para o desempenho das empresas, como o Compliance corrobora em prevenir e controlar possíveis riscos para a sociedade empresarial e seus colaboradores, portanto implementar um programa de Compliance trabalhista protege a empresa em diferentes aspectos. Na área trabalhista, a ferramenta implanta condutas empresariais preventivas desde o início das contratações até a rescisão. Assim, segundo Backes, Arias, Storopoli e Ramos a pandemia trouxe efeitos e diz:

Em um curtíssimo espaço de tempo as organizações precisaram criar métodos e ferramentas para se adequar ao novo contexto. Muitas empresas passaram a realizar seus atendimentos de maneira remota. Aderir ao home office foi a maneira de cumprir os protocolos de segurança e de proteção da saúde coletiva. Ocorre que muitas organizações enfrentaram dificuldades pelo fato de seus funcionários não serem familiarizados com tecnologias, ou porque muitas empresas não possuem viabilidade para promover o trabalho remoto. O lockdown adotado repentinamente em grande parte dos países deixou as organizações sem um plano de contingências para a continuidade do atendimento. A pandemia também criou um grande ruído devido às barreiras de comunicação, que por falta de adequação e clareza não conseguiram instruir adequadamente os funcionários (JOSHI, BHASKAR, & GUPTA, 2020).

Diante

6. Benefícios dos programas de Compliance

Efeitos do e-social

7. CONCLUSÃO

Esse artigo aborda os impactos da reforma trabalhista nas empresas e a saúde dos empregados em tempos de pandemia do covid-19, o qual vislumbra situações desfavoráveis a diferentes nas empresas no ramo varejista. Sendo assim, ao buscar as fontes de pesquisa para a elaboração do artigo foi-se necessário recorrer a outros artigos científicos, doutrinas e legislações vigentes.

A necessidade de uma cláusula de não concorrência e o termo de confidencialidade no contrato de trabalho gera segurança para as empresas na contratação de seus colaboradores. Portanto, o objetivo desse artigo é apontar a relevância da implantação do Compliance que detecta, previne e reduz conflitos futuros entre empregado e empregador. Buscou-se apontar situações de empresas que em busca de respeitar a Pandemia ver-se deparada com funcionários transmitindo para seus concorrentes as estratégias do seu cotidiano. Observa-se que os funcionários têm seus dias de folgas e de afastamentos remunerados, porém usam-se dessas vantagens para laborar em outras empresas do mesmo ramo e desfavorecer seu ambiente de trabalho.

2362

O programa Compliance é eficaz e a sua prática é favorável, se respeitadas as etapas e normas internas que devem ser realmente seguidas por todos os envolvidos, fundamentado pelos princípios da confiança e da boa-fé na relação de trabalho. Tem-se como finalidade primordial a prevenção de riscos, visando atuar com ética e em conformidade com a consolidação das leis do trabalho.

Assim, o programa de Compliance está correlacionado em diferentes áreas jurídicas e gerenciais. Nesse seguimento, a prática das normas estabelecidas e regras contribuem para uma organização habituada com integridade e um ambiente de trabalho propício e satisfatório para empregados e empregadores, logo e igualmente para o crescimento da empresa e boa reputação perante o mercado.

Associadamente à relação trabalhista, o programa de Compliance, com atuação ativa, possibilita ao trabalhador e ao empregador um ambiente de segurança costumeiro e regular na jornada de suas atividades, o que é favorável para todas as partes envolvidas. Demandas

trabalhistas, no que lhe concerne, alcança notável diminuição com a prática ativa e contínua das medidas adotadas pelos colaboradores, e assim notável diminuição quanto a conflitos entre as partes de maneira pacífica.

Todavia, no Compliance a redução de conflitos contribui para uma efetiva gestão empresarial, com redução de riscos operacionais dos empregados e a redução de demandas processuais. Conquanto inegável que proporciona diminuição de prejuízos para as empresas, tanto contribuindo em pontos financeiros, quanto para evitar maus procedimentos que venha causar prejuízos nas relações comerciais de empresas no mesmo ramo. Cita-se exemplo de funcionários que fazem diárias em dias de folgas já citado anteriormente. Valendo ressaltar a importância nesses casos dos acordos cabíveis para as partes em virtude da Pandemia do Covid-19 devido ao cenário econômico empresarial que é de incertezas e crise mundial

Por fim, é primordial o programa de Compliance trabalhista bem como a inclusão das cláusulas de confidencialidade e a cláusula de não concorrência no contrato de trabalho para a formação de um ambiente de trabalho ético e saudável, onde os envolvidos exerçam a prática das normas internas com ética e propensão a resolver os conflitos com aptidão e sapiência, presando em prevenir e solucionar os conflitos com ética de maneira a reduzir futuras demandas, com intuito de facilitar a conservação e durabilidade da relação trabalhista.

2363

REFERÊNCIAS

BACKES, Danieli Artuzi Pes; ARIAS, María Isabel; STOROPOLI, José Eduardo; RAMOS, Heidy Rodriguez. **Os efeitos da pandemia de Covid-19 sobre as organizações: um olhar para o futuro**. Revista Ibero-Americana de Estratégia. Vol 19, n. 4, 2020. Disponível em: < <https://periodicos.uninove.br/riae/article/view/18987/0>>. Acesso em: 14 nov 2021.

BITEENCOURT, Renato Nunes. **Pandemia, isolamento social e colapso global**, Revista Espaço Acadêmico – n. 221 – mar./abr. 2020 – bimestral. Ano XIX – ISSN 1519.6186. Disponível em: < <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/52827>>. Acesso em: 11 nov 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. BRASÍLIA, DF, 22 jan. 2020. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 22 jan. 2021.

BRASIL, **Código Civil**. 28 ed. Atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

BRASIL. **PLANALTO**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 23 jan 2021.

BRASIL, **Poder Judiciário Justiça do Trabalho Tribunal Superior do Trabalho** fls.2 PROCESSO Nº TST-AIRR-43800-95.2008.5.02.0041. Agravo de Instrumento. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/validador>>. Acesso em: 28 jan 2021.

BRASIL, **RCIPEA – Repositório do Conhecimento do IPEA**. Disponível em: < <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10064>>. Acesso em: 22 jan. 2021.

CASTRO, Beatriz Leite Gustmann de et al. **COVID-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos**. Rev. Psicol., Organ. Trab., Brasília, v. 20, n. 3, p. 1059-1063, set. 2020. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572020000300002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 23 jan. 2021.

BRASIL, **TST – Tribunal Superior do Trabalho**. Saúde mental no trabalho: a construção do trabalho seguro depende de todos nós. Disponível em: < https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up>. Acesso em: 14 nov. 2021.

CORREIA, Henrique. **Curso de direito do Trabalho**. 6ª ed. Salvador: JusPodivm, 2021.

ECONÔMICA, Conselho Administrativo de Defesa (CADE). **Guia para programas de Compliance**. Disponível em: <https://www.legiscompliance.com.br/images/pdf/cade_guia_compliance_o6_2016.pdf> Acesso em: 22 jan. 2020.

DINIZ, Eduardo Saad; URBAN, Mariana. **Compliance e gestão de crise da COVID-19: política regulatória e reconstrução social pós-conflito**. RBSD–Revista Brasileira de Sociologia do Direito, v. 8, n. 1, p. 172-195, jan./abr.2021. Disponível em: <http://revista.abrasd.com.br/index.php/rbsd/article/view/498/248> Acesso em: 04 mar. 2021. 2364

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira; **O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais**. In: Revive – Revista de Ciências do Estado, Belo Horizonte. Disponível em: < <file:///C:/Users/katia/Downloads/5090-Texto%20do%20artigo-15865-1-10-20180723.pdf>>. Acesso em: 22 jan. 2020.

FROTA, Paulo Mont’Alverne. **Manual da Audiência Trabalhista – teoria e prática** / Paulo Mont’Alverne Frota. 2 ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

NEVES, Edmo Colnagui. **Compliance empresarial: o tom da liderança**. São Paulo: Editora Trevisan, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Coronavírus e Direito à Saúde: repercussões trabalhistas, previdenciárias e na assistência social**. 1. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

PINHEIRO, Iuri. **Manual do Compliance trabalhista: teoria e prática** / Fabrício Lima Silva, Iuri Pinheiro. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

FROTA, Paulo Mont’Alverne. **Manual da Audiência Trabalhista – teoria e prática** / Paulo Mont’Alverne Frota. 2 ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

JOBIM, Rosana Kim. **Compliance e Trabalho: entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado**. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018.

LOSEKANN, Gonçalves Caldeira Brant, MOURÃO, Helena Cardoso, **Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: quando o home vira office**. Caderno de Administração, v. 28, 2021, p. 4. Disponível em: <<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637>>. Acesso em: 14 nov. 2021.

LOURENCINI, José Eduardo. Medidas provisórias no âmbito do direito do trabalho em tempos de covid-19. Publicado em 05/2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81763/medidas-provisorias-no-ambito-do-direito-do-trabalho-em-tempos-de-covid-19/2>. Acesso em: 02 mar 2021.

MORAIS, CLEBERSON FERREIRA. **A reforma trabalhista e o impacto na gestão da microempresa: um estudo com gestores de organizações da cidade de Mariana - MG**. Disponível em: <http://www.monografias.ufop.br/handle/35400000/1320>. Acesso em: 04 nov. 2021

NASCIMENTO, José Orcélio; NAVARRO, Nathália Costa Rocha; ROCHA, Jeanderson; ZITTEI, Marcus Vinicius; BARRAGAN, Luciana Gavazzi. **A importância do Compliance para o Departamento Fiscal das Empresas de Contabilidade**. Revista Liceu on – line, 2020. Disponível em: https://liceu.emnuvens.com.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1842/1122#. Acesso em: 28 mar. 2021.

NEVES, Edmo Colnaghi. **Compliance Empresarial: o tom da liderança: estrutura e benefícios do programa**/Edmo Colnaghi Neves. São Paulo: Trevisan Editora, 2018. 2365

OLIVEIRA, N. M.; ESPINDOLA, C. R. **Trabalhos acadêmicos: recomendações práticas**. São Paulo: CEETPS, 2003.

PINHEIRO, Iuri. Manual do Compliance trabalhista: teoria e prática / Fabrício Lima, Iuri Pinheiro, Vólia Bonfim – 2. ed., rev., atual e ampl. – Salvador: Editora JusPodivm, 2021.

REIS, Beatriz; BORGES, Gustavo; NETO, Nelson. **MEDIAÇÃO DE CONFLITOS E COMPLIANCE TRABALHISTA: MEDIDAS PARA PREVENÇÃO, GESTÃO E RESOLUÇÃO CONSENSUAL DE CONFLITOS**. Revista Direito em Debate, v. 29, n. 53, p. 40-54, 26 maio 2020. Disponível em: [file:///C:/Users/katia/Downloads/9524-Texto%20do%20artigo-45978-1-10-20200526%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/katia/Downloads/9524-Texto%20do%20artigo-45978-1-10-20200526%20(1).pdf). Acesso em: 31 jan 2021.

REZENDE, Adriano Alves de; MARCELINO, José Antônio; MIYAJI, Mauren. **A REINVENÇÃO DAS VENDAS: AS ESTRATÉGIAS DAS EMPRESAS BRASILEIRAS PARA GERAR RECEITAS NA PANDEMIA DE COVID-19**. Boletim de Conjuntura (BOCA), Boa Vista, v. 2, n. 6, p. 53-69, june 2020. ISSN 2675-1488. Disponível em: <<https://revista.ufrb.br/boca/article/view/Rezendeetal>>. Acesso em: 23 jan. 2021.

SEVERINO, Dandara Benedett. **O Compliance trabalhista e sua aplicação na esfera Empresarial**. Disponível em: <

<https://riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/9111/TCC%20pronto%20Dandara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 04 mar. 2021.

TENÓRIO, R. J. M. “**A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia**”. Revista Espaço Acadêmico, vol. 20, 2021.

TERCIOTI, Ana Carolina Godoy. **Perspectivas do princípio da boa-fé no direito do trabalho**. Artigo científico – Revista Âmbito Jurídico, 2018. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-168/perspectivas-do-principio-da-boafefe-no-direitodotrabalho/#:~:text=A%20exist%C3%A2ncia%20de%20uma%20rela%C3%A7%C3%A3o,em%20v%C3%A1rios%20ramos%20do%20direito>. Acesso em: 29 jan. 2021.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO TJ-SP - **Apelação Cível**: AC 1090077-05.2018.8.26.0100 SP 1090077-05.2018.8.26.0100. Disponível em: <https://tj-sp.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/891284928/apelacao-civel-ac-10900770520188260100-sp-1090077-0520188260100>. Acesso em: 29 jan. 2021.