

**FACULDADES INTEGRADAS DE TAQUARA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL
NÍVEL MESTRADO**

CAMILA MACEDO THOMAZ MOREIRA

**A RELAÇÃO DE EMPREGO NA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DE IGREJINHA/RS:
Uma análise a partir dos reflexos sindêmicos advindos do surgimento da
COVID-19**

**TAQUARA
2022**

CAMILA MACEDO THOMAZ MOREIRA

**A RELAÇÃO DE EMPREGO NA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DE IGREJINHA/RS:
Uma análise a partir dos reflexos sindêmicos advindos do surgimento da
COVID-19**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional, pelo Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional das Faculdades Integradas de Taquara (FACCAT)

Orientadora: Profa. Dra. Aleteia Hummes Thaines

TAQUARA

2022

CAMILA MACEDO THOMAZ MOREIRA

**A RELAÇÃO DE EMPREGO NA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DE IGREJINHA/RS:
Uma análise a partir dos reflexos sindêmicos advindos do surgimento da
COVID-19**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Desenvolvimento Regional, pelo Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional das Faculdades Integradas de Taquara (FACCAT).

Aprovada em 13 de abril de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dra. Dilani Silveira Bassan - Faculdades Integradas de Taquara (FACCAT)

Profa. Dra. Moema Pereira Nunes - Faculdades Integradas de Taquara (FACCAT)

Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt – Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC)

Dedico este trabalho aos meus pais, Kira e Luiz, e ao meu marido, Juliano, pelo amor, incentivo, apoio incondicional e por não medirem esforços para estarem perto quando trilho um caminho desconhecido.

AGRADECIMENTOS

Demonstrar sentimentos e sensações em um texto é algo difícil, ainda mais quando o que se tem a expressar são sentimentos de gratidão e felicidade. Chegar até aqui é uma conquista que precisa ser comemorada e dividida com muitas pessoas. O caminho não foi fácil. Por vezes pensei em desistir, mas tenho certeza que as pessoas aqui mencionadas fizeram a diferença e me deram o apoio necessário para seguir em frente e não abdicar desse sonho.

Aos meus pais, Kira e Luiz, pelo zelo, carinho e amor que sempre dedicaram a mim. Vocês, sempre me mostraram o caminho certo e investiram no meu crescimento. Muito obrigada por todas as formas carinhosas de apoio expressadas durante a minha trajetória, mesmo que a minha ausência em programas familiares tenha sido frequente nesse período. Amo vocês demais!

Ao meu marido, Juliano, por ser, acima de tudo, meu amigo e parceiro de vida, por sempre me apoiar e acreditar no meu potencial. Pelo incentivo de sempre me encorajar. Obrigada por compreender as infundáveis horas nas quais me dediquei ao estudo, sem poder dar-lhe a atenção merecida. Te amo!

Às minhas amadas filhas de quatro patas, Malu e Amora que estão sempre ao meu lado e preenchem o meu coração de muito amor. E, um agradecimento especial a minha eterna Cacau (*in memoriam*), que nos deixou de forma tão inesperada, coincidentemente, ou não, no último dia da aula do Mestrado. Foi a minha fiel escudeira durante toda a caminhada acadêmica. Era a primeira a se instalar na sala quando eu ligava o computador para assistir às aulas. As recepções alegres e carinhosas nunca serão esquecidas. Amo vocês, minhas bichinhas!

À minha querida e amada avó, Noemi, pelo carinho e amor, pelo apoio em todos os momentos da minha vida.

Aos meus colegas de trabalho do escritório Moreira Advogados Associados, que sempre compreenderam as minhas ausências, supriram as minhas faltas e estavam sempre torcendo por mim.

Ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional da FACCAT, em especial ao corpo docente. Foram dois anos de muito aprendizado que me possibilitaram desconstruir e construir novos conhecimentos. Obrigada, mestres, pela atenção e dedicação pela educação, ainda mais em tempos difíceis de

sindemia de Covid-19 e aulas virtuais. Andressa, secretária do programa, obrigada pela dedicação e competência no desempenho das tuas atribuições.

À minha querida orientadora, Profa. Dra. Aleteia Hummes Thaines, pelo carinho, pela paciência, pelo suporte e orientação no desenvolvimento desta pesquisa. Com certeza os diálogos, as contribuições e os desafios a mim propostos enriqueceram não só o presente estudo, mas também a minha trajetória acadêmica.

Aos colegas da turma do PPGDR 2020-2021, obrigada pelos momentos compartilhados. Em especial, à minha dupla, Nathália Lehn, que foi uma grande parceira durante toda esta caminhada. Obrigada pelos momentos de riso e de desespero compartilhados e pelas trocas de aprendizados.

A todas as minhas amigas, familiares e afilhados(as) que compreenderam os diversos momentos de ausência e estiveram sempre vibrando por mim.

A todos os participantes da pesquisa que, mesmo no contexto da sindemia do novo coronavírus, foram receptivos e se dispuseram a dedicar seu tempo no compartilhamento de conhecimentos e experiências, os quais foram fundamentais para a realização do estudo.

É preciso ter esperança, mas ter esperança do verbo esperar; porque tem gente que tem esperança do verbo esperar. E esperança do verbo esperar não é esperança, é espera. Esperançar é se levantar, esperançar é ir atrás, esperançar é construir, esperançar é não desistir! Esperançar é levar adiante, esperançar é juntar-se com outros para fazer de outro modo... (FREIRE, 1992).

RESUMO

Esta pesquisa aborda as relações de emprego e a sua contribuição para o desenvolvimento regional. Sua finalidade é analisar a relação de emprego na indústria de calçados de Igrejinha/RS, a partir dos reflexos sindicais, advindos do surgimento da Covid-19. O cenário de caos sanitário, econômico e social anunciado no início de 2020 pela pandemia de Covid-19 suscitou desafios e incertezas em diversas dimensões e escalas geográficas. O contexto de emergência global atingiu, diretamente, o mundo do trabalho. Empresas e empregados foram afetados, inclusive, pondo em evidência o problema da manutenção do emprego. A preocupante situação causada pela pandemia de coronavírus fomentou o surgimento de novas questões e a problematização deste estudo, sendo apresentado o seguinte fulcro de pesquisa: quais os reflexos da pandemia de Covid-19 nas relações de emprego das indústrias ativas do setor calçadista de Igrejinha/RS? Visando a esse escopo, estabeleceram-se como objetivos específicos: estudar as teorias econômicas que debatem o conceito de mercado de trabalho e analisar a relevância do vínculo de emprego formal para o desenvolvimento regional; conhecer as políticas públicas propostas pelo Governo Federal para o enfrentamento e proteção das relações de emprego em tempos de Covid-19 e identificar os reflexos sindicais advindos do surgimento da Covid-19 nas relações trabalhistas formais das empresas do setor calçadista de Igrejinha/RS. Trata-se de pesquisa qualitativa com insumos quantitativos, utilizando-se o método dedutivo. Esta pesquisa, quanto aos objetivos, foi exploratória, desenvolvida com o intuito de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca do assunto abordado. Quanto à metodologia, ela se caracteriza por ser pesquisa bibliográfica, documental e de campo. Essa última, através de questionários *on line*, via *Google Forms*, dirigidos aos empregados e aos representantes das indústrias selecionadas, bem como por entrevista semiestruturada realizada, presencialmente, com o representante sindical da classe dos trabalhadores do setor calçadista do município. A análise e a apresentação dos dados se deram de forma interpretativa. Os resultados evidenciam, nesse cenário de profundas dificuldades, que a pandemia de coronavírus tem gerado fortes efeitos no emprego formal e inúmeros foram os reflexos (negativos e positivos) nas relações empregatícias das indústrias do setor calçadista de Igrejinha/RS. Diante de uma situação nova e desconhecida, muitos desafios foram enfrentados pelos atores

sociais, levando ao aumento da desocupação, à queda na renda e na demanda, bem como à reformulação e à readaptação das relações trabalhistas. Mediante esses resultados, foi também possível identificar que as políticas públicas disponibilizadas pelo Governo Federal, no âmbito das políticas de emprego, embora flexibilizando as relações de emprego e por vezes precarizando os direitos sociais da classe trabalhadora, constituem-se como providências transitórias, criando condições materiais mínimas para o enfrentamento à sindemia e foram importantes para evitar uma crise ainda mais danosa. O estudo aponta que as soluções permeiam pela intervenção estatal e sugere possíveis ações em busca de benefícios coletivos para o município investigado para impulsionar crescimento e desenvolvimento de projetos que busquem combater o desemprego e as suas cruéis consequências, como a pobreza e a exclusão social, de modo a contribuir para o desenvolvimento regional.

Palavras-chave: Relação de emprego. Mercado de Trabalho. Sindemia de Covid-19. Políticas públicas. Desenvolvimento regional.

ABSTRACT

This research approaches employment relationships and their contribution to regional development. Its purpose is to analyze the employment relationship in the footwear industry of Igrejinha/RS, from the syndemic reflexes, arising from the emergence of Covid-19. The scenario of sanitary, economic and social chaos announced in early 2020 by the Covid-19 syndemic has raised challenges and uncertainties in different dimensions and geographical scales. The context of global emergency has directly affected the world of work. Companies and employees were affected, even highlighting the problem of maintaining employment. The worrying situation caused by the coronavirus syndemic fostered the emergence of new questions and the problematization of this study, the following being presented: what are the reflexes of the Covid-19 syndemic in the employment relationships of the following presented the fulcrums of the footwear sector in Igrejinha/RS? Aiming at this scope, the following specific objectives were established: to study the economic theories that debate the concept of the labor market and to analyze the relevance of the formal employment relationship for regional development; to know the public policies proposed by the Federal Government to face and protect employment relations in times of Covid-19 and identify the syndemic effects, arising from the emergence of Covid-19, in the formal labor relations of companies in the footwear sector in Igrejinha/RS. This is qualitative research with quantitative inputs, using the deductive method. This research, in terms of objectives, was exploratory, developed with the aim of providing an approximate overview of the subject approached. As for the methodology, it is characterized by being bibliographic, documentary and field research. The latter, through online questionnaires, via Google Forms, aimed at employees and representatives of the chosen industries, as well as through a semi-structured interview carried out, in person, with the union representative of the workers' class in the footwear sector of the municipality. Data analysis and presentation took place in an interpretive manner. The results show, in this scenario of profound difficulties, that the coronavirus syndemic has generated strong effects on formal employment and there were numerous (negative and positive) effects on employment relations in the footwear industry in Igrejinha/RS. Faced with a new and unknown situation, many challenges were faced by social actors, leading to an increase in unemployment, to drop in income and demand, as well as the

reformulation and readaptation of labor relations. Through these results, it was also possible to identify that the public policies made available by the Federal Government, in the scope of employment policies, although making employment relations more flexible and sometimes making the social rights of the working class precarious, constitute transitory measures, creating minimal materials conditions to face the syndemic and were important to avoid an even more damaging crisis. The study points out that the solutions permeate the state and suggest possible actions in search of collective benefits for the planned municipality projects to boost growth and development of that seek to combat unemployment and its cruel consequences, such as poverty and social exclusion, in order to contribute to regional development.

Key-words: Employment relationship. Job market. Covid-19 syndemic. Public policy. Regional development.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Principais medidas trabalhistas previstas no Programa BEm	77
Quadro 2 - Percepção dos trabalhadores sobre as principais consequências da sindemia de Covid-19 na sua relação de emprego	107
Quadro 3 - Use uma palavra ou expressão, mostrando o que você poderia apontar como POSITIVO e NEGATIVO da sindemia na sua relação de emprego	108
Quadro 4 - Use uma palavra ou expressão, mostrando o que poderia ser apontado como POSITIVO e NEGATIVO durante a sindemia nas relações de emprego em sua empresa.....	117

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Localização do município do CPES no Estado do Rio Grande do Sul.....86

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Variação demográfica dos municípios da região do CPES (2010-2021) ..	88
Tabela 2 - Resultado geral do setor industrial calçadista por município da região do CPES (2019)	90
Tabela 3 - Estabelecimentos e trabalhadores na área industrial do município de Igrejinha/RS.....	90
Tabela 4 - Índices de efetivação do ODS 8 no município de Igrejinha/RS	93
Tabela 5 - Solicitações de seguro-desemprego nos doze meses de 2020 no município de Igrejinha/RS	94

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Gênero dos empregados	100
Gráfico 2 - Escolaridade dos empregados	101
Gráfico 3 - Tempo de atuação no emprego atual	102
Gráfico 4 - Acesso às medidas emergenciais disponibilizadas pelo Governo Federal para a manutenção do emprego durante a sindemia de Covid-19.....	103
Gráfico 5 - Manutenção ou dispensa do emprego após o início da sindemia de Covid-19.....	104
Gráfico 6 - Medidas aplicadas aos empregados para o enfrentamento da sindemia por Covid-19.....	106
Gráfico 7 - Tempo de implementação das medidas emergenciais no contrato de trabalho dos empregados	106
Gráfico 8 - Percepção dos trabalhadores sobre a eficácia das medidas emergenciais disponibilizadas pelo Governo Federal para a manutenção do emprego	107
Gráfico 9 - Enquadramento da empresa conforme a tributação.....	110
Gráfico 10 - Tempo de atuação no mercado de trabalho em Igrejinha/RS	111
Gráfico 11 - Sua empresa aplicou aos seus funcionários as medidas emergenciais para enfrentamento da sindemia e proteção das relações de emprego durante esse período?	113
Gráfico 12 - Medidas emergenciais mais adotadas pelas empresas para a manutenção dos empregos durante a sindemia de Covid-19	114
Gráfico 13 - Percepção das empresas sobre as principais consequências da sindemia causada pelo Covid-19	115
Gráfico 14 - Paralisação das atividades durante a sindemia de Covid-19.....	115
Gráfico 15 - Você considera acertadas as medidas emergenciais do Governo Federal para a manutenção dos empregos durante a sindemia?.....	116

LISTA DE SIGLAS

AMIFEST	Associação de Amigos da Oktoberfest de Igrejinha
BEm	Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CNM	Confederação Nacional dos Municípios
COREDE	Conselho Regional de Desenvolvimento
CPES	Corede – Paranhana Encosta da Serra
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
FACCAT	Faculdades Integradas de Taquara
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IDHM	Índice de Desenvolvimento Humano Municipal
IVS	Índice de Vulnerabilidade Social
MDR	Ministério do Desenvolvimento Regional
MP	Medida Provisória
MPT	Ministério Público do Trabalho
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PDET	Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PPGDR	Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional
PSD	Programa do Seguro-Desemprego
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
TST	Tribunal Superior do Trabalho
VP	Vale do Paranhana

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	18
2	FERRAMENTAS CONCEITUAIS PARA A COMPREENSÃO: RELAÇÃO DE EMPREGO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL.....	25
2.1	Mercado de trabalho e as teorias econômicas	25
2.1.1	A teoria clássica e a neoclássica	26
2.1.2	A teoria keynesiana	29
2.1.3	A teoria da segmentação	32
2.1.4	Algumas observações sobre os movimentos do mercado de trabalho	34
2.2	Relação de Trabalho e Relação de Emprego: distinção necessária	37
2.2.1	Os pressupostos da relação de emprego	41
2.3	Desenvolvimento	50
2.3.1	Desenvolvimento regional.....	53
2.3.2	A relevância das relações de emprego para o desenvolvimento regional	57
3	AS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A MANUTENÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO, NO BRASIL, EM VIRTUDE DA SINDEMIA CAUSADA PELA COVID - 19.....	60
3.1	Breves considerações sobre a importância das políticas públicas.....	60
3.2	Aspectos da sindemia de Covid-19 no Brasil e as suas consequências.	65
3.3	As políticas públicas para o enfrentamento da sindemia de Covid-19 nas relações de emprego no Brasil	70
3.3.1	Das alternativas trabalhistas para o enfrentamento da sindemia de Covid-19	73
3.3.2	Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e medidas trabalhistas complementares.....	76
3.3.3	Programa Emergencial de Suporte a Empregos	82
3.3.4	O debate a respeito da aplicação da Teoria da Imprevisão, nas hipóteses de força maior e <i>factum principis</i>	83
4	OS REFLEXOS DA SINDEMIA DE COVID-19 NAS RELAÇÕES DE EMPREGO NA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DE IGREJINHA/RS.....	85

4.1	O município de Igrejinha: características gerais e particularidades	85
4.1.1	Análise econômica e social de Igrejinha/RS	89
4.2	A percepção dos atores envolvidos	98
4.2.1	Empregados das indústrias ativas do setor calçadista de Igrejinha/RS.....	99
4.2.2	Representantes das indústrias ativas do setor calçadista de Igrejinha/RS...	110
4.2.3	Representante do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias do Calçado, Vestuário e Componentes para Calçados de Igrejinha/RS	119
5	CONCLUSÃO	126
	REFERÊNCIAS	134

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como tema as relações de emprego e a sua contribuição para o desenvolvimento regional. A temática sobre as relações empregatícias apresenta relevância no contexto do desenvolvimento regional e expõe grandes desafios do ponto de vista da ação pública. É a partir da relação trabalhista formal que se estabelece um tipo de mediação mais civilizada entre capital e trabalho (CARDOSO JÚNIOR, 2007), representando preocupação central da política de desenvolvimento. Aliás, o desenvolvimento de uma região ocorre por meio de empregos, sendo que o emprego é transformador social, político e econômico.

Nesse íterim, ressalta-se que esse estudo está inserido no campo da pesquisa do desenvolvimento regional. A região como expressão do território, um lugar dotado de significados e que se apresenta como o resultado contínuo das relações sócio-espaciais, sendo que a relação sociedade/espço é configurada pelo trabalho/emprego, no qual se encontram os detentores dos meios de produção (empregadores) e os vendedores da força-de-trabalho (empregado), constituindo as relações econômicas do espaço (BRAGA, 2007).

Sendo a região o reflexo e a condição para as relações sociedade-espço, busca-se, no estudo do desenvolvimento, saber ou responder os motivos ou as causas que provocam as mudanças, entender como elas ocorrem e conhecer os fatores que as produzem.

Tendo em vista o cenário de calamidade pública causado pela sindemia¹ de Covid-19 no Brasil, a partir do início do ano de 2020, que atingiu diretamente o mundo do trabalho, na medida em que empresas foram diretamente afetadas, tanto em seu funcionamento, quanto em sua rentabilidade, assim como os empregados também sofreram as consequências diretas da sindemia, inclusive tendo sido posto em evidência o problema da manutenção do emprego (MOLINA, 2020), entende-se de grande importância compreender o comportamento das relações de emprego

¹ As razões para enquadrar a Covid-19 como sindemia se deve ao fato de que o conceito de sindemia é mais adequado para explicar a disseminação e as repercussões do novo coronavírus, pois consideram-se questões que vão além das puramente biomédicas, incluindo assuntos sociais, econômicos, políticos, ecológicos, etc.. Tal conceito será devidamente explicado no final do capítulo 2.

nesse momento de crise, iniciando um debate que possa auxiliar na compreensão das possibilidades e indicar possíveis ações em busca de benefícios coletivos.

A sindemia de Covid-19 impõe severas restrições à dinâmica econômica e social, assim como gera pressões excepcionais aos gastos públicos e evidencia a necessidade de implementação de ações práticas específicas para o enfrentamento da crise em todas as áreas e estruturas sociais. Isso, em um cenário de esgotamento das fontes de renda e de fragilidade econômica no Brasil.

Na atual situação, a temática das relações de emprego vem sendo amplamente discutida, sendo preocupação de muitos governos a fim de garantir a manutenção e a geração de empregos para estimular a economia, assim como o tema também faz parte da aflição da população em geral, já que ter um emprego é uma forma de assegurar o sustento e o mínimo de sobrevivência em um mundo capitalizado (GRIEBELER, 2017).

O município de Igrejinha/RS é o principal recorte territorial que esta pesquisa se destina a abordar. É integrante da mesorregião Metropolitana de Porto Alegre no Rio Grande do Sul e na microrregião de Gramado-Canela, mais precisamente, no Vale do Paranhana. Pertence ao Conselho Regional de Desenvolvimento (Corede) Paranhana Encosta da Serra (CPES).

O município tem sua economia baseada na produção industrial, principalmente de calçados (sintéticos e de couros) e na fabricação de bebidas (cervejas e chopes), preenchendo nesses setores mais de 50% dos empregos formais. Comércio e serviços somam cerca de 48% da economia e o restante diz respeito à atividade agrícola (IGREJINHA, 2021).

Igrejinha se destaca pela especialização calçadista, já que diversas empresas de grande potencial econômico e de visibilidade nacional e internacional estão instaladas nesta localidade. As atividades ligadas à indústria do calçado são responsáveis por mais de 34,76% do emprego formal no município, segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) (BRASIL, 2019a), sendo que a cadeia calçadista é a que apresenta o maior número de trabalhadores empregados e de estabelecimentos, formando um legítimo *cluster* no território.

De acordo com os dados obtidos no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), no ano de 2019, o município ocupava a 2ª posição na representatividade do ramo industrial calçadista dentre os municípios integrantes do Corede Paranhana Encosta da Serra (BRASIL, 2020m).

Diante do preocupante cenário atual causado pela sindemia de coronavírus, novas questões surgem, sendo apresentado o seguinte problema de pesquisa: **Quais os reflexos da sindemia de Covid-19 nas relações de emprego das indústrias ativas do setor calçadista de Igrejinha/RS?**

Então, buscando responder essa questão, o objetivo geral deste estudo foi analisar as repercussões da sindemia de Covid-19 nas relações de emprego das indústrias ativas do setor calçadista do município de Igrejinha/RS, face aos desafios e às incertezas que o cenário de emergência global tem suscitado em diversas dimensões e escalas geográficas.

Para tanto, foram formulados os seguintes objetivos específicos: a) estudar as teorias econômicas que debatem o conceito de mercado de trabalho e analisar a relevância do vínculo de emprego formal para o desenvolvimento regional; b) conhecer as políticas públicas propostas pelo Governo Federal para o enfrentamento e proteção das relações de emprego em tempos de Covid-19; c) identificar os reflexos sindêmicos, advindos do surgimento da Covid-19 nas relações trabalhistas formais das empresas ativas do setor calçadista de Igrejinha/RS.

Nessa perspectiva, destaca-se que a problemática da pesquisa perpassa apenas as relações formalizadas do vínculo trabalhista e que ocorrem em conformidade com o artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ou seja, quando há a prestação de serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário, excluindo do presente estudo as relações de trabalho nas quais há critérios não supridos por tal dispositivo legal, bem como as relações informais.

De maneira geral, atribui-se importância a esse estudo e entende-se que identificar e analisar os reflexos sindêmicos nas relações de emprego do setor industrial calçadista de Igrejinha/RS é essencial para que se possa avaliar e, conseqüentemente, (re)formular melhores políticas públicas de desenvolvimento para que não se afaste, ainda mais, a formalidade das relações trabalhistas e se dificulte a retomada do crescimento econômico da região sob análise.

Esta pesquisa também se propõe a contribuir para os estudos acadêmicos em relação ao tema, já que vem no sentido de entender a crise causada pelo alastramento da sindemia de coronavírus no país, a qual já demonstra diversos efeitos, os quais merecem ser amplamente discutidos e aprofundados. Ademais, considerando a atualidade do assunto e sendo as pesquisas ainda principiantes

neste contexto, se revela a necessidade de se aprofundar conceitos, métodos e abordagens que deem conta de debater soluções para o enfrentamento do problema, assim como propor a criação de ações que impulsionem o crescimento e o desenvolvimento de projetos nesse sentido.

Quanto à motivação pessoal para a realização desse estudo, salienta-se que a pesquisadora, desde que atua como advogada trabalhista e a partir do ingresso no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional (PPGDR) das Faculdades Integradas de Taquara (FACCAT) possui preocupação central com a temática do “trabalho”, especialmente sintonizada nas relações trabalhistas, como interface de reflexão jurídica. Assim, não é por acaso a escolha do presente tema de pesquisa. Esclarece-se que este estudo está vinculado à linha de pesquisa “Organizações, Mercados e Desenvolvimento Econômico Regional”, do PPGDR da FACCAT.

A proposta metodológica utilizada foi de natureza básica, com objetivo exploratório, na medida em que se pretendeu observar fenômenos sociais a partir de uma pesquisa de campo. Para que a problemática fosse respondida, foi desenvolvida uma metodologia de investigação qualitativa com insumos quantitativos para o atingimento suficiente da análise do objeto, utilizando-se o método dedutivo. O método dedutivo considera que por intermédio da dedução, chega-se a uma conclusão, a uma solução do problema (DINIZ; SILVA, 2008). De acordo com Gil (2008) parte-se do geral para o específico por meio de premissas e do pensamento lógico.

Com relação à pesquisa qualitativa, Marconi e Lakatos (2011), definem que ela analisa e interpreta os aspectos mais profundos, com uma visão mais detalhada sobre as investigações, hábitos, atitudes, tendências de comportamento, buscando observar contextos particulares para se estudar determinados indivíduos. Quanto aos procedimentos técnicos esta se caracterizou por ser uma pesquisa bibliográfica, documental e de campo.

Nesta abordagem, trabalhou-se com pesquisa bibliográfica em livros, revistas especializadas, dissertações, teses e material disponível por meio eletrônico relacionado ao assunto, além do estudo da legislação pertinente ao tema. No que diz respeito à pesquisa documental, utilizaram-se dados e informações que se encontravam disponíveis junto ao Sindicato da Indústria de Calçados de Igrejinha/RS, ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Calçado, Vestuário e

Componentes para Calçados de Igrejinha/RS, no Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), no Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo Caged), na Mandala dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), disponibilizada pela Confederação Nacional dos Municípios (CNM) e no Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET) do Ministério do Trabalho, os quais forneceram variáveis para discussão durante a pesquisa exploratória, por estarem acessíveis, publicamente, para observação.

A presente pesquisa contou com a participação de 38 atores sociais, subdivididos em três grupos, sendo: 20 representantes das indústrias ativas do setor calçadista de Igrejinha/RS; 17 empregados formais das indústrias calçadistas de Igrejinha/RS; e 1 representante do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Calçado, Vestuário e Componentes para Calçados do município.

Para a definição dos sujeitos da pesquisa, inicialmente, foi levada em consideração a quantidade de indústrias ativas do setor calçadista do município objeto de investigação. Após consulta pública junto ao *site* do Sindicato da Indústria de Calçados de Igrejinha/RS (SINDIGREJINHA) verificou-se que existem, atualmente, o montante de trinta e sete indústrias sindicalizadas em funcionamento (SINDIGREJINHA, 2020), sendo, então, definido pela pesquisadora que a pesquisa seria aplicada em vinte indústrias calçadistas.

Desses estabelecimentos foi feita uma seleção não probabilística, ou seja, baseada, exclusivamente, em critérios definidos pela pesquisadora, sendo que a amostra foi escolhida por acessibilidade e também por tipicidade, na medida em que a seleção de elementos pesquisados foi considerada representativa da população-alvo. Como critérios de exclusão da investigação consideraram-se as indústrias calçadistas do município investigado, com menos de seis meses de abertura e as inativas.

Em relação à seleção dos trabalhadores, esses foram escolhidos pela pesquisadora de forma aleatória e por acessibilidade, após a indicação dos mesmos pelos representantes das indústrias participantes. Como critérios de inclusão, foram considerados os trabalhadores com vínculo de emprego ativo ou desligados da empresa a partir de março/2020, sendo excluídos os trabalhadores demitidos antes do início da sindemia de Covid-19.

No que diz respeito ao representante do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Calçado, Vestuário e Componentes para Calçados de Igrejinha/RS, esse foi convidado a participar da pesquisa para se observar a atuação e a posição da entidade de classe, servindo de contraponto com a percepção trazida pelos demais participantes.

A partir de então, foram desenvolvidos três instrumentos — a; b1; b2 — de pesquisa de campo, a saber: a) entrevista semiestruturada realizada com o sindicalista da entidade que representa os trabalhadores da indústria calçadista de Igrejinha/RS; b) questionários na modalidade fechado e aberto, contendo alternativas de respostas previamente estabelecidas, a fim de facilitar a análise e manter a padronização aplicados aos b.1) representantes das indústrias selecionadas pela pesquisadora e b.2) empregados das indústrias selecionadas.

Os participantes contribuíram, voluntariamente, com a investigação, após firmarem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (aplicado aos representantes das indústrias e aos empregados) e a Carta de Anuência (aplicada ao representante sindical), visando garantir os princípios éticos para a realização da pesquisa.

Os questionários foram aplicados aos empregados e aos representantes das indústrias calçadistas durante o mês de setembro de 2021, de forma *on line*, através da plataforma *Google Forms*. As questões foram encaminhadas aos trabalhadores e aos representantes das indústrias pela própria pesquisadora. Já a entrevista realizada com o representante sindical ocorreu no mês de julho de 2021, de forma presencial, na sede do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Calçado, Vestuário e Componentes para Calçados de Igrejinha/RS.

Os dados coletados foram expostos em forma de textos e serviram de base para a análise interpretativa da pesquisa, através da aceção de Triviños (1987). As informações obtidas foram reunidas e interpretadas para o levantamento de novas questões e/ou aperfeiçoamento das anteriores, o que, por sua vez, levou-se a buscar novos dados, complementares ou mais específicos.

Na análise do material, buscou-se, inicialmente, classificá-los em temas ou categorias que auxiliassem na compreensão do que está por trás dos discursos, reduzir os dados e interpretá-los pelas categorias teóricas de investigação e análise interpretativa das respostas à entrevista semiestruturada e aos questionários aplicados aos participantes, utilizando-se do embasamento teórico para construir

uma relação teórico-empírica, por meio da revisão da literatura, a fim de comparação e embasamento dos resultados alcançados na pesquisa.

A estrutura da dissertação está composta por cinco capítulos: primeiramente, a introdução, onde consta a apresentação do tema, o problema de pesquisa, os objetivos gerais e específicos, a justificativa e o recorte territorial que essa pesquisa buscou analisar, bem como descreve o caminho metodológico percorrido.

O segundo capítulo apresenta, inicialmente, conceitos importantes para a compreensão de toda a pesquisa, relacionados à relação de emprego e ao desenvolvimento regional. Como preliminar ao estudo da relação de emprego, faz-se uma reflexão sobre o conceito de mercado de trabalho, a partir das abordagens ligadas às principais teorias econômicas. Em seguida, discute-se a diferença entre a relação de trabalho e a relação de emprego, analisando-se conceitos importantes dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício. Com o intuito de que o leitor possa perceber quais são as diretrizes seguidas pela pesquisa, abordam-se os conceitos de desenvolvimento e desenvolvimento regional para que se possa analisar a relevância da relação de emprego para o desenvolvimento regional.

No terceiro capítulo, as políticas públicas ganham enfoque, na medida em que aborda-se a importância da implementação das ações públicas para o desenvolvimento regional, sendo que, neste momento de crise sindêmica, tem sido um grande desafio para os governos de todos os níveis, buscar ações excepcionais para a manutenção das relações de emprego no Brasil. Partindo desse pressuposto, foram feitas análises das consequências da síndrome de coronavírus no país, a partir da proliferação da doença de forma global e também restaram examinadas cada uma das medidas emergenciais implementadas no Brasil no âmbito das políticas públicas de emprego, relacionando as alterações na legislação trabalhista vigente e os reflexos sindêmicos.

No quarto capítulo, foi descrito o cenário da pesquisa, o município de Igrejinha/RS, delimitando o espaço analisado e apresentando os indicadores socioeconômicos, o que possibilitou estabelecer-se uma análise econômica e social do território. Também, foram apresentados os resultados obtidos através da pesquisa de campo, por meio da percepção dos atores sociais participantes.

Por fim, o quinto capítulo contempla a conclusão do estudo, seguido das referências bibliográficas que sustentam a presente dissertação.

2 FERRAMENTAS CONCEITUAIS PARA A COMPREENSÃO: RELAÇÃO DE EMPREGO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL

Neste capítulo apresenta-se um arcabouço teórico para se pensar o tema das relações de emprego e a sua contribuição para o desenvolvimento regional. Inicialmente, como preliminar ao estudo da relação de emprego, expõe-se uma reflexão sobre o conceito de mercado de trabalho, a partir das abordagens ligadas às principais teorias econômicas. Em seguida, discute-se a diferença entre a relação de trabalho e a relação de emprego, analisando-se conceitos importantes dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício. Por fim, abordam-se os conceitos de desenvolvimento e desenvolvimento regional para que se possa analisar a relevância da relação de emprego para o desenvolvimento regional.

2.1 Mercado de trabalho e as teorias econômicas

O contexto socioeconômico atual encontra-se bem diferente da sociedade industrial de antigamente. Existem novos valores e relações produtivas de trabalho que se encontram presentes no âmbito da sociedade pós-industrial e que induzem o modo de vida na sociedade capitalista contemporânea.

Para melhor compreender a relação entre os trabalhadores e as organizações, busca-se inicialmente analisar o conceito de mercado de trabalho através das principais teorias econômicas. É importante salientar que o mercado de trabalho por ser dinâmico e ter seu desenvolvimento relacionado às transformações econômicas, políticas e sociais modifica-se constantemente, criando inúmeras formas de compreender como essas relações ocorrem.

A partir da Revolução Industrial a relação entre o trabalhador e as organizações adquiriu importância fundamental, até mesmo porque o trabalhador passou a ser remunerado e ter garantido os primeiros direitos trabalhistas, ao invés de ser considerado simplesmente uma coisa e predominar o trabalho escravizado, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2019).

Desde então, o “desempenho” do mercado de trabalho se destaca nessa relação entre indivíduos que ofertam sua capacidade de trabalho e proprietários dos estabelecimentos produtivos ou de serviços que oferecem oportunidades de

trabalho. O termo mercado de trabalho permeia grande parte das discussões da sociologia e da economia, sendo destaque para os estudos da sua relação com o emprego.

Em razão do desenvolvimento tecnológico e das alterações nos padrões econômicos, o conceito de mercado de trabalho vem sofrendo diversas mudanças nas últimas décadas. Porém, mesmo havendo estudos que utilizem o termo buscando compreendê-lo, são raras as análises que desenvolvem uma reflexão teórica do conceito.

Nesse diapasão, apresentam-se algumas das principais teorias econômicas que discutem o funcionamento do mercado de trabalho, sem, evidentemente, esgotar o tema, até mesmo porque este não é o foco central de estudo desta dissertação. Para tanto, analisam-se as construções teóricas clássica e neoclássica, keynesiana e da segmentação.

2.1.1 A teoria clássica e a neoclássica

Adam Smith economista clássico e considerado o “pai da economia moderna”, no final do século XVIII, a partir da perspectiva da divisão do trabalho como base da produtividade, faz as primeiras referências ao mercado de trabalho. Sob esse ponto de vista, o funcionamento do mercado de trabalho seria igual aos demais mercados (sujeito à lei da oferta e da procura), sendo assim identificados os comportamentos econômicos de empresas e indivíduos que buscam aumentar seu bem-estar em que a oferta e a demanda de emprego dependem do nível de salário (SMITH, 1996).

Para Smith, o trabalho é a fonte de geração da riqueza e o crescimento da produtividade do trabalho é o impulso de seu crescimento. Na obra a “Riqueza das Nações”, Smith expõe a renda da terra e o lucro do capital como parte do excedente no que se refere ao necessário para assegurar a subsistência dos trabalhadores que criam a riqueza. Em outros termos, são resultados do produto do trabalho (SMITH, 1996).

A divisão do trabalho, sendo o processo de atividades distintas de produção e reprodução social, exercidas por diversos indivíduos ou grupos (SILVA, 2011; SMITH, 1996), pode ser um dos fatores que demonstram muitas mudanças que vêm ocorrendo na sociedade capitalista.

De acordo com Albornoz (2017), os economistas clássicos, principalmente, Adam Smith e David Ricardo, visualizaram no trabalho humano a origem de toda riqueza social e de todo valor (valor maior do que é consumido, e, portanto, dê lucro para a empresa em que se realiza). Ainda, Smith e Ricardo, a partir dessa visão, dissociaram o operário do ser humano, ou seja, elaboraram uma imagem do homem que viria a ser conhecida como *homo economicus*.

Nessa perspectiva as empresas tendem a contratar trabalhadores enquanto seu custo é inferior à produtividade do trabalho e, conseqüentemente, a redução dos custos do trabalho se traduz num crescimento da oferta de emprego (OLIVEIRA; PICCININI, 2011). Ora, a ideia principal de Smith (1996, p. 118-119) é que a definição dos salários se faz por meio do confronto entre os empresários e os trabalhadores, sendo que

Os trabalhadores desejam ganhar o máximo possível, os patrões pagar o mínimo possível. Os primeiros procuram associar-se entre si para levantar os salários do trabalho, os patrões fazem o mesmo para baixá-los. Não é difícil prever qual das duas partes, normalmente, leva vantagem na disputa e no poder de forçar a outra a concordar com as suas próprias cláusulas.

Portanto, o crescimento dos salários decorre do andamento da acumulação de capital, sendo que o capital pode ser visto como um recurso destinado à preservação ou ao poder de comando da mão de obra, de forma que seu aumento eleva o nível de emprego de trabalhadores mais produtivos, dada a oferta existente de trabalhadores. Embora o trabalho seja a fonte da riqueza das nações, o número de trabalhadores produtivos empregados depende do *quantum* os empresários pouparam para reinvestir e empregar um número crescente de trabalhadores, ou melhor, da reserva de capital investido (SMITH, 1996).

Para a teoria clássica, o mercado de trabalho pode ser resumido através de duas forças: a oferta de trabalho (mão de obra), formada pelos trabalhadores, e a demanda por trabalho, constituída pelas organizações, sendo que essas duas forças se equilibram em um determinado preço, que seria o salário da economia. Assim, quanto menor for o salário, maior seria a demanda por trabalho e assim menor o desemprego.

O trabalho, então, pode ser equiparado a um produto, no qual o mercado de trabalho representa o espaço (em sentido abstrato) onde ocorrem transações entre compradores (empregadores) e vendedores de mão de obra (trabalhadores) (HORN,

2006). Essa linha de interpretação é só uma das possibilidades de compreender o mercado de trabalho e, assim como outras, mostra algumas restrições quando examinadas a partir das relações entre indivíduos, instituições e sociedade, tanto que a partir da ideia de Smith, diferentes pensamentos surgiram para responder essas questões (OLIVEIRA; PICCININI, 2011).

Nesse sentido, destaca-se a crítica desenvolvida por Karl Marx que, ao reinterpretar as ideias dos economistas clássicos ingleses, Adam Smith e David Ricardo, desenvolve sua teoria em direção à concepção materialista e à noção de valor trabalho. Marx criou uma ampla teoria social que entendia que a partir do capitalismo a sociedade se dividia em duas classes sociais, a burguesia (detentora dos meios de produção – fábricas) e o proletariado (detentor apenas da força de trabalho – trabalhadores), o que resultou em uma enorme desigualdade social (MARX, 1996).

Na visão de Marx (1996), o mercado de trabalho é a atividade pela qual o indivíduo utiliza a sua força para produzir os meios para o seu sustento. A natureza do ser humano está no trabalho, logo, o trabalho é essencial, tanto para a base da sociedade como para o homem.

Essa concepção mantém a compreensão da economia clássica, na qual as relações se dão a partir da oferta e da demanda de mão de obra, mas acredita que a estruturação do mercado de trabalho é representada por uma desigualdade na distribuição dos recursos de poder entre os trabalhadores e as organizações. Essa teoria também destaca o conflito, o poder econômico e a exploração dos trabalhadores pelos capitalistas (BASTOS, 2017).

Sob o ponto de vista marxista, a exploração do trabalhador assalariado produzia um excedente que acabava ficando para o capitalista, ou seja, apenas estes enriqueciam, enquanto aqueles viviam na miséria. Com base nessa ideia, a solução marxiana considerava que se o trabalho custasse mais, não haveria lucro, exploração, nem economia. Assim, o excedente deveria voltar para o trabalhador, na forma de salário, numa porcentagem do valor equivalente ao que foi produzido, e a outra parte ficaria com o dono dos meios de produção, essa seria então, o que Marx denominava de teoria da mais-valia (MARX, 1996).

Marx (1996) ao analisar o processo de produção da mais-valia, observou que, como o trabalhador tem a força de trabalho e vende seu valor de uso, o capitalista paga o valor do trabalho em estado potencial e adquire seu uso. Percepção essa

que talvez tenha sido a primeira a alcançar a natureza do trabalho dito subordinado.

Do ponto de vista marxista, o lado da oferta da mão de obra possui grande fraqueza, o que dificulta, e também pode inviabilizar as possibilidades de negociação, ficando a critério das organizações o estabelecimento do preço do trabalho (salário) (MARX, 1996). Assim, essa teoria considera que o desemprego é a consequência que está relacionada ao capitalismo, visto que este permite a baixa dos salários e, conseqüentemente, o aumento da exploração dos trabalhadores (BRÉMOND; GÉLÉDAN, 1984).

Nesse ínterim, Marx entendia que era necessário uma revolução, de cunho socialista, da classe proletária para dominar os meios de produção, o qual eliminaria de vez as desigualdades sociais, resultando no comunismo perfeito, sem a propriedade privada e sem a divisão de classes sociais. Marx, como revolucionário socialista alemão, liderou juntamente com Friedrich Engels o movimento operário em meio a era moderna e defendeu uma doutrina construtiva para os trabalhadores com o objetivo de justiça social (SELL, 2006).

Sob o prisma neoclássico, que surge no final do século XIX, o nível de emprego também é resultado da luta entre a oferta e a demanda. O salário (ou preço do trabalho) é um elemento de estratégia que possibilita alcançar o equilíbrio. No entanto, nessa ideologia, o trabalhador irá receber uma remuneração com base em sua qualificação profissional e a sua capacidade de capital humano (OLIVEIRA; PICCININI, 2011).

Nessa perspectiva, o trabalhador, de forma racional, realiza investimentos em sua capacidade produtiva, através de educação e treinamento, a fim de auferir maiores níveis de renda no futuro, ao passo que o desemprego ocorreria a partir de intervenções no mercado de trabalho, que impede a obtenção de pleno emprego².

2.1.2 A teoria keynesiana

Já na primeira metade do século XX se destaca o pensamento de John Maynard Keynes, através da Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda. Keynes foi um verdadeiro intelectual, sem traços revolucionários e buscou através da

² No pleno emprego, todos os indivíduos que, nas condições vigentes, desejam trabalhar, já se encontram empregados (SILVA, 1999).

elaboração de uma teoria econômica responder aos dois grandes problemas da época, a recessão e o desemprego.

A teoria de Keynes contestava a posição adotada pelas teorias clássica e neoclássica, no sentido de que o nível de emprego seria determinado no próprio mercado de trabalho e apontava para a possibilidade de solucionar os problemas que surgissem, decorrentes da intervenção estatal, por meio da adoção de políticas públicas (KEYNES, 1992).

Sob a ótica de Keynes a demanda de trabalho das organizações não se estabelece pelos salários, já que as necessidades de mão de obra das empresas decorrem de seu volume de produção com base na demanda agregada, ou seja, com base em quanto os empresários esperam vender. Portanto, não é a oferta que cria a demanda, mas a demanda esperada pelos produtores que faz aparecer a oferta (KEYNES, 1992).

Keynes advertia que a decisão de investimento, que é instável, compõe a decisão de gasto mais importante, sendo diretamente responsável pelas oscilações da demanda agregada e, conseqüentemente, dos níveis de produção e emprego. Portanto, a consequência econômica de maior importância para a sociedade, o nível de emprego, está sujeita ao comportamento econômico de uma classe restrita de pessoas, composta pelos empresários investidores (KEYNES, 1992).

Dessa maneira, no modelo teórico keynesiano o nível de emprego não resulta de um equilíbrio do mercado de trabalho, em que empresários e trabalhadores “negociam” entre si, mas é determinado unilateralmente pelos detentores da produção, que buscam, obviamente, apenas potencializar os seus lucros e não têm nenhuma preocupação pelo pleno emprego. Verifica-se assim, a supremacia do capital frente ao trabalho.

Na explicação de Keynes (1992), a quantia de mão de obra utilizada é definida além do equilíbrio da concepção de mercado de trabalho defendida pelos neoclássicos (interação da oferta e da demanda) e, assim, o nível de oferta de emprego pode ser abaixo da mão de obra disponível, caracterizando o desemprego.

Na percepção keynesiana, o desemprego é resultado da instabilidade do sistema econômico, o que afeta as decisões de investimento e de produção (KEYNES, 1992). Os adeptos de Keynes defendiam uma intervenção estatal na economia de forma a elevar a demanda, propondo medidas intervencionistas que injetassem liquidez na economia, provocando um aumento da demanda agregada e

em consequência a retomada da produção de bens e serviços, o reaquecimento da economia e a diminuição do desemprego desenfreado, como alternativa de enfrentamento nos momentos de crise econômica (cíclicos e inerentes ao próprio sistema capitalista) (BASTOS, 2017).

No encontro dessas ideias, o economista polonês Michel Kalecki (1977) também pesquisou o efeito das variações salariais sobre o nível de emprego e através da Teoria da Dinâmica Econômica, dividiu o sistema produtivo em três setores: a) o setor que forma bens de capital; b) o setor que produz bens de consumo para os capitalistas; c) o setor que cria bens de consumo para os trabalhadores. Em cada um deles, a renda produzida é dividida entre capitalistas e trabalhadores, sendo que como é o consumo que determina a renda, os gastos dos capitalistas em investimento e bens de consumo determinam a renda total do sistema produtivo (KALECKI, 1977).

Neste sentido, de modo mais descomplicado que Keynes, Kalecki revela que o aumento do salário indiretamente elevam os lucros agregados, contanto que os trabalhadores gastem o que ganham. Isso acontece pelo efeito que o aumento da produção e a maior ocupação da capacidade ociosa no mercado de trabalho tem sobre as decisões de investimentos dos capitalistas (KALECKI, 1977).

Portanto, na perspectiva de Kalecki quanto mais os trabalhadores consumirem, mais trabalhadores serão contratados para produzir, razão pela qual não é interessante que os trabalhadores poupem, sob pena de deixarem de ser indivíduos de classe inferior e passem a ser os próprios empresários.

Kalecki (1977), por sua vez, trouxe importantes contribuições para a teoria econômica do desenvolvimento, na medida em que estabeleceu bases para os demais estudos. Em contraste a outras teorias, o autor enfatizou os aspectos internos envolvidos nesse processo, ao invés de dar destaque somente às forças internacionais.

Em qualquer dessas abordagens, o mercado de trabalho é analisado de modo amplo e considerado como um único espaço competitivo em que todos os postos de trabalho estariam igualmente disponíveis a todos os trabalhadores, sendo que esta concepção é superada pela teoria da segmentação (a partir dos anos 1970).

2.1.3 A teoria da segmentação

A teoria do mercado dual ou da segmentação do mercado de trabalho se caracteriza com uma visão mais ampla e que inclui todo o sistema produtivo, abrangendo diversas abordagens que divergem das teorias do capital humano. Cada entendimento parte de hipóteses particulares que causam o processo de segmentação e procura esclarecer os diferentes tipos de emprego que existem no mercado de trabalho.

Os defensores dessa teoria consideram que o mercado de trabalho é um conjunto de segmentos que não concorrem entre si, mas remuneram de formas distintas o capital humano (OLIVEIRA; PICCININI, 2011). Autores como Doeringer e Piore (1971), Vietorisz e Harrison (1973) e Reich, Gordon e Edwards (1973) argumentam que as dissemelhanças de rendimentos que não são decorrentes das diferenças nas habilidades dos trabalhadores, podem ocorrer por diferenças entre os setores de atividades.

Assim, a teoria da segmentação estabelece que existem dois mercados de trabalho paralelos, sendo um deles, chamado de primário, no qual os trabalhadores estariam mais protegidos, com melhores condições de trabalho e de qualificação, empregos estáveis, alta produtividade, elevado progresso tecnológico, altos salários (se comparado com o outro segmento do mercado de trabalho) e trabalhadores sindicalizados. Em contrapartida, há o mercado secundário (periférico e que gera menor rendimento), nitidamente desfavorecido, caracterizado pela alta rotatividade de trabalhadores, salários relativamente mais baixos, falta de qualificação, ínfima ou nenhuma organização sindical, baixa produtividade, estagnação tecnológica, ausência de segurança no emprego e níveis, relativamente, altos de desemprego (LIMA, 1980).

Segundo essa abordagem, existem diversos mercados de trabalho que se criam a partir da variedade de atividades profissionais, razão pela qual pode haver excesso de demanda em algumas atividades e escassez em outras, fato esse devido às profissões, localização geográfica dos empregos e da mão de obra, bem como os níveis de qualificação exigidos.

Nessa perspectiva, os teóricos que seguem essa corrente, atribuem entre os aspectos que podem causar a segmentação: o ajuste alocativo (DOERINGER, PRIORE, 1971); o dualismo tecnológico (VIETORISZ; HARRISON, 1973); a

estratificação dos trabalhadores (REICH; GORDON; EDWARDS, 1973).

Para Doeringer e Priore (1971) a razão básica da segmentação é o ajuste alocativo, isto é, a adequação dos trabalhadores para a redução dos custos das empresas, sendo que as características pessoais e o comportamento dos trabalhadores irão determinar o tipo de mercado em que eles serão alocados. Ademais, as empresas com demandas estáveis que não querem alterar o nível de produção, com o objetivo de minimizar os custos, criam incentivos para reduzir a rotatividade dos trabalhadores.

Enfoque diferente é percebido por Vietorisz e Harisson (1973) que justificam que a segmentação surge em razão das diferentes dinâmicas tecnológicas existentes entre as atividades econômicas. Os autores explicam que o setor das empresas que investem em inovações tecnológicas, também incentivam a qualificação de mão de obra, conduzindo ao aumento da produtividade e dos rendimentos dos trabalhadores, sendo que, do contrário, as atividades são intensivas em mão de obra e de baixa qualificação.

Por outro viés, Reich, Gordon e Edwards (1973) argumentam que a segmentação se manifesta como uma funcionalidade do sistema capitalista, na medida em que fragmentar os trabalhadores em segmentos corresponde a um esforço consciente dos capitalistas industriais no sentido de dividir e conquistar a força de trabalho, principalmente para: a) reduzir o poder de barganha dos trabalhadores frente aos seus empregadores; b) estabelecer barreiras quase que intransponíveis à mobilidade entre os setores, limitando as pretensões dos trabalhadores; c) validar diferenças de controle e autoridade entre superiores e subordinados.

Oliveira e Piccinini (2011) ainda afirmam que a diferença entre os salários existe devido à formação de dois mercados: o formal e o informal. O mercado informal seria àquele cujo os trabalhadores não teriam seus direitos registrados e regulamentados pela legislação, sem acesso ao sistema de proteção social vinculado à carteira de trabalho. De outro lado, o mercado formal, seria o que é composto por trabalhadores que possuem a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) registrada e são regidos pelas leis trabalhistas. Conseqüentemente, gozam de todos os direitos legais e estão incluídos na rede de proteções sociais.

Nos países em desenvolvimento, tal como o Brasil, a ideia de segmentação do mercado de trabalho é normalmente usada para compreender a alta

desigualdade de renda existente e a discussão entre trabalho formal e informal.

Todos esses enfoques teóricos são importantes para se entender os níveis de emprego e o fenômeno do desemprego. O mercado de trabalho pode ser considerado um “termômetro” da economia, já que tanto nos períodos de desenvolvimento como nos de crise, ele sofre variações que são medidas, principalmente, pelo desemprego.

2.1.4 Algumas observações sobre os movimentos do mercado de trabalho

Nesse ínterim, as alterações na estrutura do mercado de trabalho, no perfil e na natureza do próprio trabalho são, no momento, o problema central do desenvolvimento social, tanto em países muito industrializados, como em países em desenvolvimento (SCHMIDT, 2021).

De acordo com Cacciabava Jr. (1990) o mercado de trabalho pode ser definido pelas relações de troca que ocorrem entre os trabalhadores assalariados e os proprietários dos estabelecimentos produtivos ou de serviços, ou seja, troca-se a força de trabalho por um salário.

Segundo Cardoso Júnior (2007) o mercado de trabalho tem a missão de fazer a ponte entre a procura por mão de obra e a oferta de trabalho. É de suma importância, portanto, que esse vínculo esteja funcionando perfeitamente. Caso contrário, o crescimento econômico pode não causar impacto positivo sobre os empregos ou, ainda, os investimentos em educação e novas tecnologias podem não significar ganhos de produtividade e melhores salários.

Mattei (2018) entende que o funcionamento do mercado de trabalho vem ocupando cada vez mais espaço nas discussões nacionais, sendo que ele sempre esteve ligado ao movimento geral da estrutura produtiva, a qual se transforma e também é modificada por fatores estruturais e conjunturais, principalmente em períodos de crise econômica.

Importante destacar que nas abordagens econômicas, embora se faça referência a uma interferência do Estado como agente regulador, a análise do mercado está restrita à ação de trabalhadores e das organizações, sem considerar aspectos sociais de cada profissão ou área de atuação, bem como a influência de outros agentes nas ações que ocorrem dentro de um determinado mercado de trabalho (OLIVEIRA; PICCININI, 2011).

Para Pochmann (2018, p. 11) o mundo do trabalho é modificado por dois movimentos fundamentais:

Por um lado, o processo de precoce desindustrialização que vem rapidamente destruindo as ocupações assentadas direta e indiretamente na produção de bens manufaturados. Por outro lado, o movimento de modernização tecnológica que contamina, cada vez mais para além dos empregos industriais, os segmentos primários (agropecuária) terciário da economia nacional.

Masi (2001) por sua vez, sustenta que as transformações do mercado de trabalho se devem ao progresso científico, tecnológico e organizacional, a globalização, a escolarização, conjuntamente com as fases conjunturais de inflação e recessão. Proclamando o direito ao ócio às regras da sociedade pós-industrial, o mercado de trabalho, para Masi (2001, p. 13) se apresenta de forma inexorável: “[...] num dos pratos da balança vão se empilhando os desocupados à cata de emprego; do outro prato vão sumindo os postos de trabalho disponíveis”.

Essa ideologia se encaixa nos argumentos de Rifkin (1996), que julga que o fim dos empregos está iminente, diante da tendência de automação que atinge os setores da agricultura, da indústria e de serviços, aliado ao advento da internet. Assim, a formalidade do emprego encontrada na era industrial, com horários, salários e tarefas definidas, dá espaço para a informalidade e a flexibilidade na reestruturação contemporânea do trabalho (MASI, 2001).

Entretanto, o emprego, regulado e protegido por normas jurídicas, mostra-se como o instrumento básico de inclusão do trabalhador no meio socioeconômico capitalista, objetivando a realização pessoal, familiar, social e econômica do empregado na desigual sociedade em que se vive.

A sociedade atual é dinâmica e está em contínuas modificações, tanto nos aspectos sociais como tecnológicos e são evidentes as transformações nas relações de trabalho. O capitalismo, a concorrência desenfreada que resulta da globalização e da busca por maior lucratividade nas empresas, associadas às tentativas de precarização do Direito do Trabalho também fazem parte das mudanças verificadas na pós-modernidade.

Para Pastore (2008) todos os paradigmas relativos às relações de trabalho estão sofrendo intensas e rápidas transformações, tendo que se considerar que o mundo do trabalho é maior do que o do emprego; estar trabalhando, desde que em

condições de dignidade, é mais relevante do que estar empregado.

Entretanto, Chiarelli (2006) sustenta que para as empresas funcionarem, ainda permanece sendo imprescindível a existência de empregados típicos. Portanto, as relações típicas de emprego devem ser preservadas, sem prejuízo das oportunas adequações e reformas.

Souto Maior (2008) acentua a complexidade em que o mundo do trabalho cada vez mais se encontra e, embora reconheça a ocorrência de situações contemporâneas, afirma que há uma ilusão de cunho, preponderantemente, econômico, de que com a supressão de direitos trabalhistas se reduziriam os custos do trabalho.

O momento de transição pelo qual atravessa a sociedade laboral é sinalizado por impasses e perplexidades, razão pela qual é indispensável que a legislação se adapte à realidade emergente. Contudo, ela não pode se distanciar da proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores, expresso em termos constitucionais como valorização social do trabalho (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2010).

Na contemporaneidade, a discussão gira em torno da possibilidade de flexibilização do trabalho, a qual, na realidade, é um movimento de precarização da força trabalhadora, incontestavelmente, efeito da nova divisão internacional do trabalho e do capitalismo globalizado (POCHMANN, 2001).

Pochmann (2001), considera que a flexibilização vem causando fortes impactos no mercado de trabalho em todo o Brasil e se trata de uma verdadeira tragédia social. Tem-se verificado, concomitantemente, a presença dos altos índices de desemprego, a redução dos empregos assalariados e a criação de postos de trabalho precários.

Nesse contexto, importante trazer para a reflexão, a análise de Bauman (2001) sobre o mercado de trabalho, na construção do conceito de Modernidade Líquida. O autor (2001) refere que as incertezas sempre estiveram presentes no mundo do trabalho, todavia, as dúvidas acentuaram-se na atualidade, quando a flexibilidade tornou-se o lema diário.

Portanto, segundo Bauman (2001) a desregulamentação do trabalho, o aumento da exploração da força trabalhadora e as constantes precarizações do trabalho, tornam cada vez mais frágeis as relações entre trabalhador e empregador, sendo que as relações econômicas ficam, gradativamente sobrepostas às relações sociais e humanas.

Estabelecido o debate sobre o mercado de trabalho, fica claro que os conceitos mudam conforme as novas interpretações e concepções do mundo atual, apresentando constante dinâmica. A partir dessas considerações, é possível trazer para análise os conceitos de relação de trabalho e relação de emprego e demonstrar as suas diferenças.

2.2 Relação de Trabalho e Relação de Emprego: distinção necessária

Por diversas vezes utiliza-se o termo trabalho como sinônimo de emprego e vice-versa, embora possuam significados diferentes (ALBORNOZ, 2017). A própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) utiliza de forma única a expressão “contrato de trabalho” para denominar o que, na realidade, seria um “contrato de emprego”, o que por sua vez gerou e ainda gera confusão (MARTINEZ, 2020).

A diferença entre trabalho e emprego não é meramente acadêmica, já que conduz importantes reflexos práticos no âmbito da ciência jurídica laboral. Nesse sentido, Lima (2019, p. 59) argumenta que

[...] a caracterização da relação de emprego assume importância exatamente para distinção das demais relações de trabalho que reúnem elementos comuns com o emprego. A sociedade moderna fabrica todo dia relações diferentes visando a descaracterizar o emprego.

Embora alguns autores não deem importância à essa distinção, é relevante destacar que a relação de trabalho e a relação de emprego são institutos distintos. Enquanto a relação de trabalho é o gênero, a relação de emprego é uma das espécies da relação de trabalho, tais como, o trabalho autônomo, o trabalho voluntário, o trabalho avulso, o trabalho eventual, o trabalho realizado pelo estagiário, entre outros.

A relação de trabalho possui natureza generalizada, pois abrange todas as relações jurídicas que se caracterizam por ter sua prestação em uma obrigação de fazer, consubstanciada em labor humano (DELGADO, 2020). Pode-se afirmar que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego. O autor (2020) diferencia a relação de trabalho da relação de emprego da seguinte forma

A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.) Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. Evidentemente que a palavra trabalho, embora ampla, tem uma inquestionável delimitação: refere-se a dispêndio de energia pelo ser humano, objetivando resultado útil (e não dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica). Trabalho é atividade inerente à pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade. É, em síntese, o conjunto de atividades, produtivas ou criativas que o homem exerce para atingir determinado fim. A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas da relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades da relação de trabalho ora vigorantes. (DELGADO, 2020, p. 285-286).

Segundo Leite (2021), a relação de trabalho é toda e qualquer atividade em que ocorra ação humana, enquanto a relação de emprego diz respeito à uma atividade específica, ou seja, o trabalho subordinado, realizado por um determinado tipo de trabalhador, que é o empregado.

Sussekind *et al.* (2005) propõe uma diferenciação terminológica entre a relação jurídica de trabalho e a relação jurídica de emprego, partindo do ponto de que a primeira resulta de um contrato de trabalho, enquanto a segunda, trata-se de um contrato de trabalho com subordinação, ou seja, não havendo contrato de trabalho, não há relação de emprego, todavia, pode haver uma relação de trabalho.

Delgado (2020) enfatiza que a relação de emprego, seja do ponto de vista socioeconômico, seja do ponto de vista jurídico, é a mais importante relação de trabalho no mundo industrial moderno. Embora a relação de trabalho exista desde os primórdios da vida do homem civilizado em sociedade, foi com o surgimento da relação de emprego (trabalho subordinado em benefício de outrem) que surgiu o Direito do Trabalho e as normas jurídicas para regular essas relações.

As relações jurídicas de emprego surgiram como um instrumento de proteção e defesa do tratamento desumano que se dava ao trabalhador desde os primórdios da humanidade, na medida em que por intermédio de normas protecionistas, havia a necessidade de existir uma intervenção do Estado na regulação das relações de emprego, diante do desequilíbrio existente entre as partes (CAMPOS, 2017).

A partir desta percepção, parte-se do pressuposto, portanto, de que o Direito do Trabalho surgiu como um instrumento de proteção e defesa de uma determinada

classe, socioeconomicamente, inferior: a classe trabalhadora. Souto Maior (2007) sustenta que esse ramo do Direito busca, em sua essência, conter o sistema capitalista e promover, de alguma forma, justiça social.

Destaca-se que esse ramo jurídico, ao limitar a vontade do próprio trabalhador, veda-lhe dispor de seus direitos e protegê-lo do poder diretivo do empregador (SOUTO MAIOR, 2000). Ao tutelar a prestação de serviços realizados por um ser humano e ao mesmo tempo garantir a sua condição socioeconômica, de acordo com Delgado (2020) os direitos sociais trabalhistas constituem o limite regulatório mínimo da cidadania.

Nessa perspectiva, Souto Maior (2000) sustenta que as relações profissionais que possuem características de relação de emprego devem ser tratadas como tal, para que possa manter uma condição organizada e fundamentada em princípios. O descumprimento intencional de direitos trabalhistas é uma agressão ao cidadão trabalhador e a toda a sociedade, já que leva o trabalhador a uma condição de subcidadania (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2010).

Pode-se afirmar que o que caracteriza a relação de emprego é o vínculo jurídico estabelecido entre as partes, tendo de um lado o empregado, pessoa física, e de outro lado o empregador, que pode ser pessoa física ou jurídica. Para a existência desse vínculo, deve haver a presença de alguns requisitos, sem os quais não se configura o vínculo de emprego. Já em algumas relações de trabalho, não se verifica a presença de todos os elementos caracterizadores da relação de emprego.

A CLT regula a relação de emprego. Cabe salientar que, até 8/12/2004, a Justiça do Trabalho tinha competência para julgar, de modo geral, somente questões que envolviam empregados. Entretanto, após a promulgação da Emenda Constitucional nº 45, de 08/12/2004, que ampliou significativamente a competência da Justiça do Trabalho, foram incluídas as ações oriundas da “relação de trabalho” em sentido amplo, e não mais somente as provenientes da relação de emprego. Essa ampliação da competência da Justiça do Trabalho trouxe ainda maior destaque à distinção teórica entre relação de trabalho e relação de emprego (ARAÚJO; COIMBRA, 2021).

O grande desafio consiste em definir se certa relação de trabalho é ou não uma relação de emprego, já que existem situações nas quais essa diferença se apresenta de forma muito tênue, podendo conduzir a conclusões contraditórias.

Em termos econômicos, segundo Drucker (2002), toda pessoa pode ser vista

como um empregado, já que ela trabalha para uma instituição e depende dessa para sua subsistência, além de buscar nela as oportunidades de crescimento e realização pessoal, acesso a uma posição e função na sociedade.

Porém a definição de empregado e, conseqüentemente, de vínculo empregatício, depende da análise de todos os elementos caracterizadores da relação de emprego. Neste sentido destaca Vilhena (2005), com toda a propriedade, que a relação de emprego independe do ânimo ou do ato de interpretar o negócio do prestador ou do credor do serviço, mas sim do grupo de atos e fatos por eles, constantemente, praticados em virtude daquele serviço.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define a relação de emprego de forma bem precisa, apontando os elementos fáticos e jurídicos em dois dispositivos, os quais definem empregado e empregador. Segundo o texto do *caput* do artigo 3º da CLT, “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943)³ e se completa na definição de empregador, prevista no art. 2º da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943).

Da análise de tais dispositivos, conclui-se que para que seja definida a relação de emprego são necessários a existência concomitante dos requisitos da pessoalidade, da onerosidade, da não-eventualidade e da subordinação.

Camino (2004) define a relação de emprego como a relação de trabalho de cunho contratual, praticada no plano de uma atividade econômica ou a ela relacionada, em que o empregado é obrigado a realizar trabalho pessoal e subordinado, fundamental aos objetivos da empresa, ficando a cargo do empregador arcar com os riscos da atividade econômica, conduzir a prestação pessoal do trabalho e remunerá-lo por meio do salário.

Nesse sentido, Martinez (2020) acrescenta que o vínculo de emprego é o acordo jurídico através do qual uma pessoa física (empregado) submete-se de forma pessoal e intransferível, por meio de pagamento de uma contraprestação (remuneração), a realizar trabalho não eventual em benefício de outra pessoa, física

³ Como o texto original, extraído da Internet, não apresentava paginação, não foi possível, neste trabalho, indicar a página da citação direta (N. A.). A nota vale para todas as leis, decretos e medidas apresentadas nesta pesquisa.

ou jurídica (empregador), essa na qual se responsabiliza pelos riscos do empreendimento econômico e que domina juridicamente o prestador. Esse conceito, com o intuito de garantir a particularidade da relação de emprego, engloba todos os pressupostos que a caracterizam, os quais a qualificam a receber a tutela das normas trabalhistas.

No que diz respeito aos elementos fático-jurídicos essenciais da relação empregatícia, de acordo com Chiarelli (2007), diante do contexto atual da sociedade e das particularidades do mundo do trabalho contemporâneo, os requisitos não podem ser analisados de forma padronizada, mas relativizados conceitualmente.

Assim, para auxiliar na fundamentação de um conceito jurídico da relação de emprego, serão examinados a seguir, a partir de uma análise doutrinária, cada um dos elementos essenciais do vínculo empregatício.

2.2.1 Os pressupostos da relação de emprego

Inicialmente, antes de se adentrar na análise dos requisitos da relação de emprego, é importante apontar que, no princípio, a relação de emprego era caracterizada como um contrato, nos moldes do Direito Civil, ou seja, como um acordo bilateral de vontades entre empregado e empregador (SUPIOT, 1996).

Somente a partir do século XX passou-se a estabelecer a relação de emprego como elemento autônomo e especial, desvinculado dos contratos civis, como objeto de uma legislação específica que busca resguardar o empregado da arbitrariedade patronal (ZANGRANDO, 2008).

Não obstante a discussão referente à natureza jurídica da relação de emprego tenha sido praticamente superada, há divergências na doutrina no que tange à classificação das teorias da natureza jurídica do vínculo empregatício⁴. De

⁴ Ressalta-se que Nascimento e Nascimento (2019) consideram apenas as teorias contratualista e anticontratualista para explicarem a natureza jurídica do vínculo empregatício. Delgado (2020), por sua vez, adota a classificação da teoria contratualista clássica, moderna e anticontratualista. Nesse diapasão, pode-se dizer que para os contratualistas a relação de emprego é considerada como um contrato celebrado entre empregado e empregador e a vontade das partes é a essencialidade para a formação desse vínculo jurídico. Já a teoria anticontratualista, de origem alemã, nega a natureza contratual da relação de emprego e sustenta que a formação do vínculo entre empregado e empregador depende exclusivamente do ato-fato trabalho. As duas principais manifestações do pensamento anticontratualista, encontram-se na teoria da relação de trabalho, no qual essa relação seria uma situação jurídica objetiva constituída pelo simples ingresso do trabalhador à empresa, sem margem para a autonomia da vontade das partes e, na teoria do institucionalismo, na qual a empresa é uma instituição e há uma situação estatutária e não contratual, em que há superioridade

acordo com Nascimento e Nascimento (2019), o Brasil adota uma posição intermediária entre as teorias do contratualismo e do anticontratualismo. Para Martins (2018) a CLT adota uma concepção mista, na medida em que combina uma ideia contratual (acordo de vontades) e institucionalista quando usa a expressão “relação de emprego”.

Leite (2021) argumenta que a relação de emprego possui natureza jurídica contratual, já que surge da manifestação livre da vontade das partes. Nesse sentido é o *caput* do art. 442 da CLT⁵, na medida em que define a relação entre empregado e empregador como um contrato e declara que o contrato corresponde a uma relação de emprego. Já Vilhena (2005) destaca que a doutrina é ampla e permite diversas linhas conceituais no que diz respeito a natureza jurídica da relação de emprego.

O artigo 442, da CLT, por seu turno, além de inclinar-se a uma tentativa de combinar as correntes doutrinárias do contratualismo e do institucionalismo, permite tratamento jurisprudencial mais sensato no que se refere às posições de coincidência e de separação entre elas, principalmente, em relação à natureza de cada vínculo jurídico em andamento e das importantes consequências jurídicas que derivam das situações ambíguas que ocorrem frequentemente.

Portanto, definir a natureza jurídica da relação de emprego é de fundamental importância para o desenvolvimento desta, na medida em que ao considerar que se esse vínculo jurídico deriva ou não de um contrato, determinar-se-á se o trabalho será visto sob a lógica da coisa ou da pessoa (SUPIOT, 1996).

Estabelecidas tais premissas, parte-se ao estudo dos quatro elementos aceitos pela maioria dos autores⁶, que devem estar presentes para a configuração da relação de emprego: a) pessoalidade; b) onerosidade; c) não-eventualidade e, d) subordinação.

jurídica do empregador que exerce seu poder diretivo em relação ao empregado. Diferentemente da teoria anticontratualista, a corrente acontratualista não se opõe e nem reconhece à ideia de que a relação de emprego tem origem contratual, mas defende que a simples concordância do empregado em inserir-se na empresa é suficiente para a existência desse vínculo jurídico.

⁵ Art. 442, da CLT: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 1943).

⁶ Destaca-se que os autores Martins (2012) e Martinez (2020) acrescentam mais um elemento na relação empregatícia, a alteridade, isto é, o empregado presta serviços por conta alheia, não assumindo os riscos da atividade econômica. Delgado (2020) e Nascimento e Nascimento (2019), por sua vez, consideram a “prestação de trabalho por pessoa física” também como um pressuposto da relação de emprego.

O primeiro pressuposto para caracterizar a relação de emprego é a pessoalidade, na qual mostra que a relação de emprego é *intuitu personae*, ou seja, exige-se que o trabalho seja prestado por uma certa e determinada pessoa física (pessoa natural), até porque é o próprio empregado quem deve executar pessoalmente os serviços, sem se fazer substituir por outro, sob pena da relação formar-se com a outra pessoa.

Como leciona Martinez (2020), o empregador aguarda o empregado vir prestar o serviço contratado, e não outra pessoa por ele escolhida, ou seja, há a ideia de intransferibilidade, na medida em que o empregado não pode se fazer substituir livremente por sua própria escolha na prestação do serviço.

Todavia, essa necessidade de prestação pessoal dos serviços sofre algumas ressalvas, sejam de ordem consensual, legal, ou mesmo fática, que acontecem em virtude de interrupções ou suspensões do contrato laboral (por exemplo, nas férias e licenças) e, conseqüentemente, a pessoalidade da relação não se descaracteriza. Nesse ponto, a CLT, na realidade, quis dizer que o contrato de trabalho é pessoal (CASSAR, 2017).

Segundo Garcia (2018, p. 122) “[...] a substituição, em uma ou outra ocasião, do empregado, com a anuência do empregador, não é apta a descaracterizar um longo vínculo de emprego”. Esse também é o entendimento de Barros (2017, p. 159) ao considerar que o “[...] empregado não poderá se fazer substituir por outrem na prestação de serviços, salvo esporadicamente e com a aquiescência do empregador”. Já para Nascimento e Nascimento (2019, p. 199) “[...] não havendo pessoalidade, descaracteriza-se a relação de emprego”.

Importante destacar que há casos em que a exigência da pessoalidade poderá ser relativizada, tal como o trabalho a domicílio, já que é da sua natureza a possibilidade do empregado contar com a ajuda de seus familiares, sem que ocorra a descaracterização da relação de emprego, conforme o *caput* do artigo 6º da CLT:

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego (BRASIL, 1943).

Barros (2017) ao definir o requisito da pessoalidade diz que o caráter personalíssimo da relação de emprego deriva do fato de o empregado dispor sua

energia e força de trabalho ao empregador e não da infungibilidade da prestação de serviços, já que no âmbito de uma empresa existem funções que presume-se qualificações semelhantes, em que é comum a substituição de um empregado por outro, assim como também em regime de rodízio. O caráter *intuitu personae* pode ser relativizado pelas substituições legais de suspensão do contrato, tais como afastamento do empregado por doença, acidente, greve, etc.

A partir do elemento da pessoalidade, decorrem alguns desdobramentos, destacados por Dorneles e Oliveira (2016), tais como: a inseparabilidade entre os sujeitos do contrato (empregado) e o seu objeto (prestação de serviços); a voluntariedade na prestação de serviço, ou seja, o trabalhador possui a liberdade para aceitar a contratação e rescindir o contrato de trabalho; a particularidade na prestação, porque o trabalho é insubstituível; a consagração de deveres contratuais acessórios de natureza não patrimonial, como por exemplo a assistência à saúde do empregado; a proteção e a prevalência dos direitos fundamentais e de personalidade do empregado no ambiente laboral, e; a impossibilidade do empregado ser pessoa jurídica.

Assim, a pessoalidade é suposto básico na relação de emprego, sendo que os seus efeitos são visíveis no momento da sua formação (contratação do empregado) e, até mesmo, na extinção do vínculo empregatício. Sendo a obrigação de prestar os serviços de caráter personalíssimo, com a morte do empregado, desfaz-se, automaticamente, o contrato entre as partes e a obrigação não se transmite aos herdeiros e sucessores.

No que diz respeito ao requisito da onerosidade, é importante salientar que o contrato de trabalho, para a maioria dos autores, é classificado como oneroso, com prestações correspectivas e sinalagmático. O pressuposto da onerosidade demonstra a necessidade de reciprocidade de deveres das partes, sendo que o trabalho deve ser prestado com intenção de contraprestação por parte do trabalhador, ou seja, esse deve laborar com o objetivo de auferir vantagem econômica, enquanto o empregador deve possuir o encargo de pagar o salário pelo serviço prestado (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2019).

À vista disso, Martins (2012, p. 101) argumenta que “[...] se não há remuneração inexistente vínculo de emprego”, portanto, os serviços prestados gratuitamente não geram vínculo empregatício. Delgado (2020) ensina que o elemento da onerosidade deve ser visto sob a ótica de dois planos diferenciados,

mas combinados: um plano objetivo e um plano subjetivo.

No plano objetivo, a onerosidade é analisada pela ocorrência ou não do pagamento por parte do empregador de parcelas contraprestativas. Enquanto no plano subjetivo, a onerosidade é vista sob a intenção contraprestativa, ou seja, o intuito essencial de auferir ganho econômico (DELGADO, 2020).

Assim, quando estiver presente o elemento objetivo, não há razão de avaliar o elemento subjetivo, eis que presente o dado objetivo do pagamento. Entretanto, há situações em que a análise do elemento subjetivo é que vai definir a existência ou não do pressuposto da onerosidade na relação de emprego.

Situações essas em que há efetiva prestação de trabalho e ausência de contraprestação onerosa, como nos casos de trabalho voluntário, filantrópico político ou religioso ou, ainda, servidão disfarçada. Nesses casos, o estudo do elemento subjetivo, ou seja, o intuito ou não, em especial pelo trabalhador, de obter a contraprestação (salário) é que vai caracterizar a existência do pressuposto onerosidade na relação de emprego.

Nesse diapasão, grande parte da doutrina e da jurisprudência se referem à expressão *animus contrahendi*, a qual é traduzida por Delgado (2020, p. 254) como “[...] a intenção do prestador de se vincular (ou não) a título oneroso e empregatício: inexistindo essa intenção, não há o plano subjetivo do elemento fático-jurídico da onerosidade”. Destarte, Garcia (2018) ensina que, para se falar em relação de emprego, o empregado ao formar o pacto laboral deve possuir o propósito de receber a contraprestação pela prestação de seus serviços.

Importante destacar que a onerosidade independe do efetivo pagamento da remuneração, pois quando ocorre a ausência do pagamento por parte do empregador, por exemplo, por inadimplência ou atraso, caracteriza-se o descumprimento contratual, mas não a ausência de onerosidade, já que havia a expectativa de pagamento ou recebimento. Portanto, não é, simplesmente, o fato do trabalhador não receber nenhuma parcela contraprestativa que, por si só, desqualifica o vínculo de emprego.

Nesse contexto, se discute sobre a dependência econômica do empregado em relação ao empregador como pressuposto para a existência da relação de emprego. Vilhena (2005) afirma que a independência econômica do trabalhador pode levar à conclusão de que não existe um trabalho, juridicamente, subordinado. Fica evidente, portanto, que o requisito da onerosidade, possui características

peculiares no âmbito de uma relação de emprego que é marcada principalmente pela prestação de serviços pelo empregado com a intenção de obter ganho econômico a fim de subsistência. Caso contrário, não há vínculo empregatício.

Já em relação ao elemento da não-eventualidade, é relevante dizer que o seu conceito é um dos que mais gera polêmica na doutrina e na jurisprudência, sendo que a controvérsia reside em definir o que é eventual no âmbito do Direito do Trabalho. Para configurar a relação de emprego, o trabalho deve ser prestado de modo não-eventual, ou seja, a prestação de serviços não pode ocorrer de forma esporádica.

Barros (2017) à luz da teoria dos fins do empreendimento (teoria majoritária que vem sendo acolhida pela doutrina e pela jurisprudência), define que a não-eventualidade tem como condição a prestação de serviços necessários à atividade normal do empregador, os quais sejam de natureza não-eventual. Cassar (2017) alerta que o termo “não-eventual”, previsto no artigo 3º da CLT deve ser analisado sob a ótica do empregador, logo, deve-se verificar se a necessidade do serviço é permanente ou ocasional para a empresa.

Dorneles e Oliveira (2016) complementam que o requisito da não-eventualidade tem relação entre a atividade do empregador e o serviço prestado pelo empregado. Dessa forma, deve-se considerar se o serviço é essencial para o empregador (caso em que o trabalho estará ligado à atividade-fim da empresa), e ainda, há que se observar a necessidade e a continuidade deste mesmo serviço (caso em que estará associado à atividade-meio da empresa).

A não-eventualidade, desta forma, é marcada pela prestação de um serviço necessário à atividade normal do empregador, mesmo que este serviço seja intermitente, descontínuo, mas de forma habitual. Assim, é inviável considerar o elemento temporal como exclusivo critério de diferenciação entre o trabalho eventual e o não-eventual.

Nesta perspectiva, sustenta Camino (2004) que serviço não-eventual deve levar em consideração os critérios de essencialidade do serviço e a necessidade de permanência do trabalho prestado, independentemente do lapso temporal em que realizados, sob pena de configurar serviço eventual, destinados ao atendimento de emergência, quando importa o alcance do resultado ou a realização de determinado serviço e não a atividade de trabalhar.

Segundo Vilhena (2005), na realidade, até os dias atuais, não só no Brasil,

mas também em legislações estrangeiras, tais como a França e Alemanha, não se encontrou um conceito unânime de trabalho de caráter eventual, cabendo ao judiciário a análise dos casos concretos.

Por último, apresenta-se a subordinação como requisito para a tipificação do vínculo empregatício, sendo esse considerado o pressuposto de maior relevância na análise da existência ou não da relação de emprego. Na medida em que se o trabalho for realizado de forma autônoma (sem o poder de direção e conseqüentemente, sem a submissão a ordens de serviço), não será alvo da tutela das normas trabalhistas.

O empregado ao exercer as suas atividades sem autonomia e sem assumir os riscos do negócio, tem, portanto, o seu trabalho sob a direção do empregador, ou seja, aquele dependente deste. Nascimento e Nascimento (2019, p. 197) conceituam a subordinação como “[...] uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”.

O presente requisito é largamente discutido, por ser um conceito dinâmico e não encontrar-se expressamente em nenhum dispositivo legal. Ao se referir a subordinação a legislação brasileira, no art. 3º da CLT, utiliza a palavra “dependência”, razão pela qual cabe à doutrina fornecer elementos fundamentais para dirimir os casos concretos e aproximar a definição de subordinação à realidade social, para o fim de afastar as manobras de descaracterização do vínculo de emprego.

Segundo Garcia (2018, p. 122), essa dependência chama-se subordinação jurídica ou dependência hierárquica e é “[...] a modalidade de subordinação essencial para caracterizar a relação de emprego”. Camino (2004, p. 190) elucida que “[...] as expressões subordinação e dependência são indicadores do mesmo fenômeno da vulnerabilidade e da inferioridade do empregado”. Essa posição também é acolhida por Martins (2012), na medida em que o autor refere que a subordinação quer dizer submetido às ordens e direção de outro, numa posição de dependência.

Delgado (2020) afirma que a subordinação é requisito de suma importância e alerta que já houve juristas que persistiram que o conteúdo da prestação de serviços não interessava na análise da estrutura da relação jurídica de emprego, mas o modo

pelo qual o serviço era prestado, se de forma subordinada ou não.

Nascimento e Nascimento (2019), por sua vez, corroboram os entendimentos supracitados, no sentido de que a subordinação se constata quando o empregado transfere ao empregador o poder de dirigir a atividade que executará, em detrimento da limitação da autonomia da sua vontade. Advertem que há divergências entre os autores em relação a subordinação, já que

Para alguns a subordinação é de natureza hierárquica, significando aceitação, sendo considerada uma situação em que se encontra o trabalhador por se achar inserido numa organização de trabalho de outro. Para outros, a subordinação é de natureza econômica, a dependência econômica, posição criticada porque nem todo dependente econômico é empregado, como o filho em relação ao pai que o mantém. Para outros a subordinação é técnica, significando que o empregado depende tecnicamente do empregador, tese que recebe a crítica daqueles que defendem que os tecnocratas não dependem do empregador, este é quem em verdade, depende daqueles. Para outros, a subordinação é jurídica, significando a situação contratual do trabalhador em decorrência da qual está sujeito a receber ordens, tese que vem recebendo maior aceitação. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2019, p. 197).

Muito se discutiu quanto à forma do elemento da subordinação, uma vez que a doutrina majoritária e a jurisprudência concluíram que o que existe na relação de emprego é uma subordinação jurídica, sendo esse o elemento que diferencia o trabalho autônomo da relação de emprego (BARACAT, 2003).

Sussekind *et al.* (2005) ao explicarem por que a subordinação existente na relação de emprego deve ser considerada jurídica, referem que ela possui essa natureza, por ser resultado de um contrato, no qual se encontram previstos os fundamentos e estabelecidos os seus limites. Para Martinez (2020), a subordinação é o elemento que reduz a autonomia da vontade do prestador dos serviços.

Importante alertar que a subordinação não se confunde com sujeição ou submissão pessoal, a horários ou a controles diretos da execução de ordens, sendo esse um conceito ultrapassado que relembra a condição do trabalhador como objeto e comparado a coisa, nos tempos dos escravizados.

Muitos autores identificam a subordinação a partir dos critérios subjetivos e objetivos, a ver que o primeiro modo caracteriza-se pela sujeição do trabalhador ao poder de comando do empregador, enquanto o segundo corresponde à integração da atividade do empregado no empreendimento econômico do empregador, sendo a prestação do serviço útil ou necessária à atividade da empresa. Desta forma,

importante salientar que a subordinação subjetiva, apesar de estar presente no artigo 2º (dirige a prestação pessoal de serviço) e no artigo 3º (sob a dependência), ambos da CLT, não é mais aplicada pelos juristas (DELGADO, 2020).

Cabe destacar que em relação à subordinação é necessário superar a condição pessoal do trabalhador e reconhecer uma concepção jurídica de subordinação, que considere a inserção do trabalho na estrutura da organização e o empregado como integrante do processo produtivo e da dinâmica da empresa, desconsiderando o *quantum* maior ou menor for a submissão do trabalhador ao empregador como critério para definição ou não de existência de vínculo empregatício.

Nesta perspectiva, Nascimento e Nascimento (2019) ressaltam a figura da parassubordinação, um conceito ainda em construção e não admitido pela jurisprudência trabalhista brasileira. Essa ideia explica situações em que o trabalho realizado tem característica de um trabalho subordinado, mas o viés jurídico da subordinação não se faz presente, uma vez que o trabalhador não está sujeito ao poder de direção do empregado, como por exemplo, nos casos de vendedor ou representante comercial autônomo, os quais não configuram vínculo de emprego.

Souto Maior (2008) critica, veementemente, a teoria da parassubordinação e adverte que a mesma vai na linha da regressão de direitos, sendo utilizada apenas para mascarar ou fantasiar a realidade. A figura do trabalhador parassubordinado seria uma espécie de trabalhador metade subordinado e metade autônomo. Ele não se equipara ao subordinado, conseqüentemente, a sua proteção jurídica, até para manter a coerência dessa separação, termina sendo, inevitavelmente, menor que a dos trabalhadores subordinados. Assim, provoca o grave problema da indefinição quanto aos seus direitos e segue o raciocínio da destruição dos critérios sociais.

Conforme expressa Souto Maior (2008) esse trabalhador não é um tipo específico de trabalhador, mas sim, ser humano reduzido a sua força de trabalho e que tem a sua cidadania refutada pelo desrespeito aos seus direitos constitucionais. Sobre o referido instituto, Barros (2017) sugere uma proteção apropriada, sem a força esperada no trabalho subordinado, mas que não falte tutela eficiente que o caracterize como trabalho autônomo.

Diante da fragilidade da figura da parassubordinação, esta não possui previsão no ordenamento jurídico brasileiro, razão pela qual deve-se visualizar o pressuposto da subordinação sobre outros prismas, caso contrário haverá risco de

se desproteger o vínculo de emprego.

Em suma, resta claro ser indispensável que todos os elementos caracterizadores da relação de emprego coexistam, sob pena de configurar uma relação diversa da aqui analisada. Ante as considerações descritas, pode-se estabelecer que a relação de emprego é a base social e econômica principal no mercado de trabalho e o suporte da organização empregadora, sendo uma das características que determinam o desenvolvimento de um município, estado, região ou país e é elemento que possibilita melhores condições de vida para a população.

2.3 Desenvolvimento

A questão do desenvolvimento sempre foi tema que apontou e/ou determinou a dimensão da evolução da humanidade e assim foi, inclusive nas transformações das relações de trabalho e das relações de emprego. De acordo com Ribard (1964), as relações de trabalho podem ser pensadas a partir das primeiras civilizações, conforme os homens das cavernas iam aprimorando suas técnicas de trabalho.

A respeito disso, o homem identificou os primeiros avanços técnicos, no corte da pedra, adicionado à madeira, entrelaçando cestos de ramos, afinando dardos, sendo que os seus instrumentos têm, nas necessidades que o homem lhes cria, um espaço cada vez maior pela melhoria das condições de vida e pelo rendimento gradativo de seu trabalho (RIBARD, 1964).

O termo desenvolvimento apresenta diferentes nuances e possui percepções fundamentadas e apresentadas no âmbito econômico, político, ambiental, social, cultural e ideológico, as quais abordam desde o desenvolvimento sustentável (SACHS, 1998), até a questão do desenvolvimento como liberdade (SEN, 2010), por exemplo. Assim, a extensão e a complexidade de tal termo são manifestadas em diferentes épocas e lugares.

Nas últimas décadas, o conceito de desenvolvimento ampliou muito a sua área de atuação, já que, preliminarmente, era compreendido apenas dentro do âmbito econômico, sendo considerado, praticamente, sinônimo de crescimento econômico e analisado segundo aspectos do Produto Interno Bruto (PIB) e da respectiva Renda *Per Capita*.

Nessa concepção, quanto maior a renda *per capita* da população, obtida através da divisão do PIB pelo número total de habitantes, mais elevado seria o nível

de desenvolvimento de um país ou região. Contudo, esse entendimento não levava em consideração qualquer outro indicador populacional, o qual poderia esconder inúmeras desigualdades sociais, indo contra, inclusive, ao próprio sentido do desenvolvimento (RIEDL, 2017).

Assim, no decorrer do tempo, a ideia de desenvolvimento foi aos poucos incorporando aspectos sociais, culturais e ambientais, já que foi se percebendo que o crescimento econômico não traz, automaticamente, justiça social (SOUZA, 2000). Desse modo, para avaliar as condições de uma sociedade faz-se necessário diferenciar os conceitos de desenvolvimento e de crescimento econômico.

Para Silva, Cândido e Martins (2009), o crescimento refere-se aos níveis de produção e renda de uma população, ou seja, restringe-se apenas ao aspecto econômico, enquanto que o desenvolvimento remete-se à elevação do nível de vida da população, podendo ser incorporado outros elementos, tais como, por exemplo: social, cultural, ambiental e político.

Considerando esse entendimento, acredita-se que o crescimento econômico, não necessariamente, leva ao desenvolvimento, surgindo, então, uma nova concepção de desenvolvimento que dá importância a outros elementos de ordem socioculturais e que têm significados em um território específico.

Na concepção de Sachs (1998, p. 150, grifos do autor) são consideradas diversas dimensões possíveis de desenvolvimento, na medida em que

Assim como os direitos humanos, a noção de desenvolvimento é central nas preocupações da ONU. Ao longo dos últimos 50 anos, ela se enriqueceu consideravelmente. A ideia simplista de que o crescimento econômico por si só bastaria para assegurar o desenvolvimento foi rapidamente abandonada em proveito de uma caracterização mais complexa do conceito, expressa pelas adições sucessivas e epítetos: *econômico*, *social*, *cultural*, naturalmente *político*, depois *viável [sustainable]*, enfim, último e recente *acrécimo*, *humano*, significando ter como objetivo o desenvolvimento dos homens e das mulheres em lugar da multiplicação das coisas.

Tendo em vista que as questões sociais foram ganhando importância, o entendimento contemporâneo do conceito de desenvolvimento procura considerar mais aspectos como a garantia de direito aos cidadãos e valorizar o processo que gera melhoria na qualidade de vida da sociedade. Entretanto, Faé e Flores (2012) argumentam que mesmo que as teorias contemporâneas busquem atualizar o conceito de desenvolvimento, continuam reforçando a ideia de que, embora o conceito de crescimento econômico não seja sinônimo de desenvolvimento, ele é

seu fator condicionante.

Contudo, mesmo que o crescimento econômico seja uma condição imprescindível para o desenvolvimento, ele não é suficiente. Nesse sentido, Furtado (2004, p. 484) nos contempla com uma afirmação precisa, no sentido de que

O que caracteriza o desenvolvimento é o projeto social subjacente. O crescimento econômico tal qual o conhecemos, funda-se na preservação de privilégios das elites que satisfazem seu afã de modernização. Dispor de recursos para investir está longe de ser condição suficiente para preparar um futuro melhor para a massa da população. Quando o projeto social prioriza a efetiva melhoria das condições de vida dessa população, o crescimento se metamorfoseia em desenvolvimento.

No discurso, importante expor o conceito de desenvolvimento proposto pelo indiano Sen (2010) o qual introduz a perspectiva da liberdade como meio e finalidade central na análise conceitual e empírica de desenvolvimento. Essa visão é bem singular e contrapõe-se às teorias que enfatizam o desenvolvimento sob o fundamento principal e limitado da dimensão econômica⁷.

De acordo com Sen (2010), o crescimento econômico não pode ser avaliado como um fim em si mesmo e o processo de desenvolvimento de uma sociedade deve indicar, principalmente, para a melhoria das condições de vida da população e para o fortalecimento de suas liberdades individuais no processo de elevação do bem-estar das sociedades e coletividades.

Nessa perspectiva, buscam-se referenciais de humanidade e a dimensão das liberdades individuais (incluindo-se a liberdade econômica, a liberdade política, a segurança social, etc.) ocupa um papel de destaque, ou seja, as dificuldades de acesso e a carência da população a serviços de educação, saúde, assim como o exercício de seus direitos civis e participação política, restringem a liberdade dos indivíduos, condenando-os a viver em condições degradantes (SEN, 2010).

O desenvolvimento como liberdade parte da ideia de que o avanço da sociedade deve ser fundamentado, substancialmente, na conquista e expansão de maiores espaços de participação integral dos indivíduos na sociedade, de forma, socialmente, inclusiva e igualitária, respeitando o princípio constitucional fundamental da cidadania.

⁷ Embora não se desconsidere os demais entendimentos que envolvem o conceito de desenvolvimento, esclarece-se que a proposta de Sen (2010) se relaciona de forma mais adequada com o tema da presente pesquisa.

Da mesma forma que o termo desenvolvimento possui uma diversidade de entendimentos e construções acerca do tema, há diversas concepções sobre a noção de região. Para atingir o propósito deste estudo, considera-se como região “[...] um espaço [...] que ao longo de seu processo de formação histórico-cultural, foi configurando uma identidade social, econômica e política, a fim de atender as necessidades de sua população, delimitando uma identidade regional própria” (BASSAN; SIEDENBERG, 2010, p. 141).

Entende-se, portanto, a região como expressão do território e do espaço do vivido, que comporta a realidade do local, sendo um lugar dotado de significados e onde acontecem as dinâmicas sociais (SANTOS, 2006). Há de se considerar que a região se apresenta como o resultado contínuo das relações sócio-espaciais, sendo que a relação sociedade/espaço é configurada pelo trabalho/emprego, no qual se encontram os detentores dos meios de produção (empregadores) e os vendedores da força-de-trabalho (empregado), constituindo as relações econômicas do espaço (BRAGA, 2007).

Sendo a região o reflexo e condição para as relações sociedade/espaço e para melhor operacionalizar, teórica e metodologicamente, o problema proposto na presente pesquisa, é importante abordar a temática sobre o desenvolvimento regional, o qual se apresenta como um tema emergente, devido às possibilidades e reflexos que pode promover como instrumento de promoção de liberdade, reestruturação socioeconômica e de transformação social, através de estratégias de ordenamento territorial.

2.3.1 Desenvolvimento regional

É incontroversa a dificuldade em definir o conceito de desenvolvimento regional. A análise da origem do conceito de desenvolvimento regional, revela que ele sempre teve como pressuposto essencial o estímulo ao sistema capitalista de produção (FAÉ; FLORES, 2012). As principais teorias que abordam o desenvolvimento regional fundamentam-se na industrialização como o meio para atingi-lo, através de relações em cadeia, visando impulsionar as principais atividades econômicas da região atingida (CAVALCANTE, 2008).

Entretanto, essa concepção entra em crise a partir dos anos 1990, quando se passa a entender que desenvolvimento não se restringe à industrialização e à

urbanização e passa a ser entendido, levando-se em conta os aspectos regionais. De acordo com Siedenberg (2006), o conceito de desenvolvimento regional deve ser visto a partir de duas dimensões: a temporal e a espacial, uma vez que a dimensão temporal tem relação com o avanço do processo de mudanças no decorrer do tempo, ao passo que a dimensão espacial altera conforme a perspectiva pretendida, razão pela qual

[...] por desenvolvimento regional pode-se entender tanto o recorte de uma dimensão continental (como, por exemplo, o Mercosul), quanto uma dimensão intermediária entre as delimitações administrativas de um país e seus estados (por exemplo: região Nordeste) ou mesmo uma dimensão intermediária entre estados e municípios (por exemplo: região do Vale do Rio Pardo, no Rio Grande do Sul). [...] É necessário considerar também que a delimitação pode se dar através de diferentes aspectos: geográficos, administrativos, econômicos, físico-naturais, culturais, políticos, etnográficos, entre outros. (SIEDENBERG, 2006, p. 71-72).

Portanto, uma região não existe somente em razão de uma demarcação geográfica ou político-administrativa, mas representa a união e a relação com outros espaços ou formações socioculturais existentes, se tornando sujeito ativo do desenvolvimento (DALLABRIDA, 2000). Souza (2009) destaca que o conceito de região não pode ser pensado apenas no contexto econômico, mas deve adicionar aspectos demográficos, sociais e tecnológicos, observando o caráter multidisciplinar, as características peculiares e a “essência própria” do território.

Desse modo, o desenvolvimento regional procura fortalecer as localidades, usando os recursos disponíveis, promovendo a participação dos atores sociais que formam essa região, tendo como objetivo final a evolução constante do espaço, da comunidade regional no geral e de cada indivíduo que vive nessa região (BOISIER, 1996).

Por outro lado, Souza (2009) relata que a política de desenvolvimento regional visa à distribuição de polos urbanos e industriais no interior das regiões como forma de conter uma concentração demográfica em um determinado local em detrimento de outro.

Nesse ínterim, as teorias que discorrem sobre o desenvolvimento regional, conforme Oliveira e Lima (2003, p. 31), partem da ideia de uma força motriz de natureza exógena que através de reações em cadeia influencia as demais atividades econômicas, sendo fundamental pensar na “[...] participação da sociedade local no planejamento contínuo da ocupação, do espaço e na distribuição dos frutos do

processo de crescimento”.

Rezende e Castor (2006) afirmam que o desenvolvimento regional busca um consenso entre os diversos atores sociais e se utiliza de estratégias que favorecem o bem-estar social, razão pela qual pode ser compreendido como o crescente empenho das sociedades locais na elaboração de políticas territoriais.

De forma geral, as teorias sobre desenvolvimento regional podem ser organizadas em três correntes. A primeira, defende a especialização e a diversificação das atividades regionais, o aumento da produtividade, a formação de capital, a infraestrutura, a interação interna das regiões, a inovação tecnológica e social. A segunda, por seu turno, busca, externamente, os recursos naturais e humanos, o acesso à informação, à matéria-prima e mercadorias do seu exterior. Por sua vez, a última teoria procura transmitir a inovação e a mobilidade para as áreas envolvidas, integrar fatores econômicos, sociais e políticos do desenvolvimento regional (CLEMENTE, 2000).

Nesse contexto, é ponto pacífico que a busca pela melhora de condições de vida das pessoas devem ser embasadas por um comprometimento responsável por todos, sendo responsabilidade da administração pública, e com o esforço de cada indivíduo e da sociedade, bem como com a participação da iniciativa privada, convertendo as particularidades regionais em potencialidades de desenvolvimento.

Atualmente, os Estados membros da Organização das Nações Unidas (ONU) e os municípios brasileiros estão trabalhando pelo alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável para a Agenda 2030, que corresponde à política pública global que tem por objetivo a sustentabilidade da Terra, buscando melhorar a vida dos indivíduos, além de primar pela preservação do planeta para as futuras gerações.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), foram implementados em 2015 por todos os países membros da ONU. Na Agenda, constam os 17 ODS's e suas 169 metas estabelecidas em favor da erradicação da pobreza, da prosperidade e dos cuidados com o ambiente (ONU, 2020)⁸.

⁸ Ao estabelecer uma relação entre o tema da presente pesquisa e formas de contribuir para o desenvolvimento sustentável, conforme a Agenda 2030, cita-se o ODS 8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico, que tem como propósito promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos (ODS, 2020). No que condiz ao trabalho decente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) formalizou em 1999, ante os desafios impostos pela globalização econômica, o conceito dessa

Ocorre que a noção de sustentabilidade é difusa e fluida. Em sua identificação e contextualização nos processos socioeconômicos das regiões e dos países, ela se encontra em processo de construção e legitimação técnica. Combater a miséria humana e a depreciação exacerbada da natureza constitui seus principais pressupostos, que têm como base material as estruturas e os programas sustentáveis que gerem inclusão social, emprego e renda, melhoria de qualidade de vida às pessoas, com preservação ambiental (FREITAS, 2016).

Para que se alcance a sustentabilidade é necessário primeiramente que o desenvolvimento sustentável ocorra e que se apresente de maneira eficiente. Entretanto, as definições em relação ao desenvolvimento sustentável ainda estão em constantes adaptações. Feil e Schreiber (2017, p. 678) definem que

O desenvolvimento sustentável é o processo que entra em cena com base em estratégias para aproximar o sistema ambiental humano ao nível de sustentabilidade com vistas a que a vida deste complexo sistema se harmonize e perpetue ao longo do tempo. Esta questão estratégica intenta a ruptura de paradigmas por meio de mudanças no entendimento e posicionamento cultural da sociedade, ou seja, conscientizar sua importância com auxílio de ações e atitudes que reposicionam os aspectos negativos identificados pelos indicadores em direção à sustentabilidade. Desse modo, com a exitosa condução da sustentabilidade e do desenvolvimento sustentável, atinge-se o sustentável.

Com isso, o desenvolvimento sustentável está diretamente ligado ao desenvolvimento regional e vem ganhando espaço nas diversas áreas de conhecimento e atuação, suscitando em instituições e meio científico, agregando valores da sustentabilidade nos seus processos produtivos. Pode-se afirmar que a finalidade do desenvolvimento sustentável seria garantir bens e serviços à população atual e possibilitar que populações futuras também tenham o direito de usar os mesmos recursos (LOURENÇO; CARVALHO, 2013).

condição de trabalho, na medida em que sintetizou a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, 2020). Cabe destacar, ainda, que a própria noção de trabalho decente perpassa por uma condição mais ampla: a da dignidade humana. Em outras palavras, o *labor* prestado pelo trabalhador instrumentaliza seu sustento e o mínimo de sobrevivência em um mundo capitalizado, preenchendo os aspectos essenciais para desfrutar uma vida com dignidade (GRIEBELER, 2021 a). As metas estabelecidas à realidade brasileira estão focadas na melhoria de condições de trabalho, como forma de promover maior segurança aos trabalhadores das indústrias e comércios, bem como, aos empresários que são responsáveis por considerável arrecadação e manutenção das relações de emprego, assim como pelo fomento ao crescimento econômico *per capita* anual.

A partir da compreensão de que o desenvolvimento sustentável se dá nas esferas ambientais, sociais e institucionais e não apenas na esfera econômica é possível dizer que as demais esferas são tão importantes quanto para a vida e permanência da humanidade em boas condições no ambiente terrestre. Além disso, importante considerar que as esferas se conectam e se auxiliam, pois, através de uma sociedade mais consciente em relação a hábitos de proteção ao ambiente ocorrerão também reflexos positivos na economia.

O desenvolvimento sustentável pode ser conceituado como uma estratégia utilizada a longo prazo para melhorar a qualidade de vida e bem-estar da sociedade (FEIL; SCHREIBER, 2017). No entanto, o desenvolvimento somente é sustentável se ocorrer de forma harmoniosa e como ponto chave para que assim aconteça a promoção da saúde da população através de uma melhor qualidade de vida.

Em suma, para se compreender o desenvolvimento regional, com o objetivo de observar os fluxos de mudanças sociais e adicionar modos diferentes de produção ou formação social, é necessário que sejam considerados de modo a captar a dinâmica social que ocorre no interior do espaço. É feito isso analisando-se as políticas públicas e seus resultados reais pela dimensão social sem, todavia, desconsiderar ou subestimar a dinâmica econômica (BELTRAME; GRZYBOVSKI; GRIEBELER, 2015).

A partir dos pressupostos apresentados, pode-se aproximar as relações de emprego ao desenvolvimento regional, o que se passa a fazer doravante.

2.3.2 A relevância das relações de emprego para o desenvolvimento regional

A relação de emprego, figura no centro das relações sociais e teve reconhecida a sua relevância, juntamente com os demais direitos fundamentais, no artigo 1º da Constituição Federal de 1988⁹. O emprego é visto como essencial em sua materialidade e ao mesmo tempo como prática social (HIRATA; KERGOAT, 2009).

O trabalho ocupa uma centralidade no ordenamento jurídico constitucional,

⁹ Art. 1º da CF - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político (BRASIL, 1988).

na medida em que o artigo 193 da Constituição Federal¹⁰ considera o primado do trabalho como base da ordem social, sendo incontroverso que o trabalho é a identidade do indivíduo e figura como centro de dignidade e de dignificação da pessoa humana.

O desenvolvimento da economia se dá por meio dos serviços dos trabalhadores (SOUTO MAIOR, 2008), sendo incontroverso que as relações de emprego interferem na dinâmica regional, isto porque é a partir delas que as pessoas garantem itens essenciais à sobrevivência (GRIEBELER, 2017).

Tais relações podem interferir nas ações sociais e assumem um papel fundamental na sociedade, constituindo-se elementos transformadores que podem impulsionar, ou não, o desenvolvimento regional (GRIEBELER, 2017).

Importante salientar que é a partir da relação trabalhista formal que se estabelece um tipo de mediação mais civilizada entre capital e trabalho (CARDOSO JÚNIOR, 2007), representando preocupação central da política de desenvolvimento econômico regional. Aliás, o desenvolvimento de uma região ocorre por meio de empregos, sendo que o emprego é transformador social, político e econômico.

Contudo, sabe-se que a informalidade é uma constante paralela a esta situação, muito por causa da própria ausência de expectativas dos indivíduos em razão das crises e alterações econômicas. O trabalho informal, mostra, em geral, a proporção da desigualdade que se encontra presente nos diversos usos e remunerações da força de trabalho (POCHMANN, 2017). Todavia, considerando que a problemática da presente pesquisa perpassa apenas às relações formalizadas de vínculo trabalhista, não se adentrará na questão das relações informais.

Na contemporaneidade, a temática das relações de emprego vem sendo amplamente discutida, sendo preocupação de muitos governos a fim de garantir a criação e a geração de empregos para estimular a economia, assim como o tema também faz parte da aflição da população em geral, já que ter um emprego é uma forma de garantir o sustento e o mínimo de sobrevivência em um mundo capitalizado (GRIEBELER, 2017).

¹⁰ Art. 193 da CF - A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Parágrafo único. O Estado exercerá a função de planejamento das políticas sociais, assegurada, na forma da lei, a participação da sociedade nos processos de formulação, de monitoramento, de controle e de avaliação dessas políticas.

Desta forma, analisar e pensar no fortalecimento de políticas públicas para o emprego é indispensável para o desenvolvimento dos municípios, dos estados e do país. A solução dos problemas regionais e, em consequência, a melhoria da qualidade de vida dos indivíduos demanda o fortalecimento da sociedade e das instituições locais, pois são essas que irão transformar o impulso externo de crescimento em desenvolvimento.

Por essa razão, a importância de um estudo regional se dá pela necessidade da identificação das especificidades do território e em se tratando de políticas de emprego, é necessário quantificar o número de estabelecimentos e de trabalhadores formais da estrutura produtiva de um município, região ou território, através de uma investigação empírica, o que irá possibilitar que tanto o poder público quanto o setor privado entendam as características pré-existentes e as potencialidades que o lugar possui (CASTRO; KUHN; PENA, 2017).

Diante do atual cenário de caos na saúde pública, anunciado no início de 2020 pela sindemia¹¹ de coronavírus que atingiu diretamente o mundo do trabalho, entende-se de grande importância discutir as políticas públicas adotadas no Brasil para preservar os empregos e, conseqüentemente, reduzir as taxas de desemprego, iniciando um debate que possa auxiliar na compreensão das possibilidades e indicar possíveis ações em busca de benefícios coletivos.

Assim, adiante, tratar-se-ão das políticas públicas disponibilizadas no Brasil para a manutenção das relações de emprego em razão da sindemia provocada pela Covid-19, tema de fundamental importância para esta pesquisa.

¹¹ O termo sindemia, proposto nos anos 1990 por Merrill Singer (1996), a partir de estudos no qual se abordava a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS) e a relação com a violência urbana em populações pobres, caracteriza-se como uma união complexa de fatores relacionados à saúde e as condições sociais que estão diretamente associadas e que atingem, de forma geral, a saúde de uma população. Horton ao publicar um artigo em setembro de 2020 na prestigiosa revista *The Lancet*, chamou a atenção da comunidade internacional ao explicar que a doença resultante da infecção pelo coronavírus não pode ser compreendida como pandemia, nos mesmos moldes das emergências de saúde pública que anteriormente afetaram a população mundial (HORTON, 2020). Horton sinaliza que o modelo conceitual de sindemia constitui-se mais adequado para explicar a disseminação e as repercussões do novo coronavírus, já que quando se fala em sindemia, há uma sinergia de epidemias que coexistem em um tempo e espaço, no qual consideram-se questões que vão além das puramente biomédicas, incluindo assuntos sociais, econômicos, políticos, ecológicos, etc. (HORTON, 2020). Por estas razões, esclarece-se que, no presente estudo, optou-se por se referir à Covid-19 como uma sindemia e não como uma pandemia, apesar da pandemia ser uma disseminação mundial de uma nova doença para qual as pessoas não têm imunidade e se transmite de pessoa para pessoa, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS) (OPAS; OMS, 2021).

3 AS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A MANUTENÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO, NO BRASIL, EM VIRTUDE DA SINDEMIA CAUSADA PELA COVID - 19

Na sequência, aborda-se a importância da implementação das políticas públicas, o surgimento da sindemia de Covid-19 no Brasil e as suas consequências, assim como os mecanismos excepcionais adotados no Brasil para o enfrentamento da crise e manutenção do emprego e da renda, relacionando as alterações na legislação trabalhista vigente e os reflexos sindêmicos nas relações de emprego.

3.1 Breves considerações sobre a importância das políticas públicas

O termo políticas públicas possui múltiplos sentidos e de acordo com Souza (2006), não há uma única, nem melhor definição. O conceito ainda mais conhecido é o proposto por Laswell (1958), no sentido de que as decisões e análises sobre políticas públicas demandam responder às seguintes indagações: quem ganha o quê?; por quê?; que diferença ela faz na vida da população?

Secchi (2014) define políticas públicas como um mecanismo desenvolvido para enfrentar um problema público e que possui dois elementos essenciais: a intenção pública e o objetivo de solucionar o problema coletivo relevante. Na constatação do problema público, se considera a diferença entre o *status quo* e aquilo que se desejaria que fosse a situação pública possível.

Griebeler (2021b) argumenta que é necessária a presença das iniciativas do poder público para que, realmente, algo aconteça e se alcance a melhoria social. Elas são a concretização das propostas políticas apresentadas pelos governos democráticos em programas eleitorais, relacionadas com os problemas técnicos e com o conteúdo material das decisões políticas, aplicadas como ação que produzirão a “saída” para os problemas no mundo real e, conseqüentemente, repercutirão na vida dos cidadãos.

Segundo Vásquez (2011) pode-se afirmar que as políticas públicas são decisões e ações do governo que têm como propósito buscar os meios adequados para dar resposta às mais diversas demandas da sociedade civil. Constituem-se em ações ou não ações do Estado relacionadas a um tema que gera cautela, interesse e mobilização da sociedade.

Dessa forma, a formulação de políticas públicas constitui no comportamento do Estado perante os problemas sociais e podem ser desenvolvidas para atuar em diferentes áreas, tais como a saúde, a educação, o meio ambiente, o desemprego, etc., visando promover a melhoria da qualidade de vida da população e o bem-estar da sociedade. As políticas públicas envolvem diretamente relações de interesses públicos e são promovidas através de recursos públicos, sendo que elas também podem significar uma omissão ou negligência do órgão governamental.

Importante salientar que há divergências na concepção de que a política pública também pode significar omissão ou negligência. Souza (2006) refere que não fazer nada para solucionar um problema é também um tipo de política pública. Essa concepção não é aceita de forma unânime. Secchi (2014), acredita que esses casos de omissão ou negligência não devem ser considerados políticas públicas, mas, somente, ausência de inserção do problema na agenda.

Considerando que há problemas públicos que são, praticamente, impossíveis de serem resolvidos por meio de implementação de políticas públicas, é difícil imaginar que todas as situações não resolvidas e que se referem a problemas públicos possam ser consideradas políticas públicas negligenciadas e má gestão, já que os impasses existem.

Portanto, não há como afirmar de forma convicta que o fato de um governo não adotar ações para solucionar um problema coletivo seja uma política pública, já que se todas as omissões e negligências de atores governamentais e não governamentais fossem consideradas políticas públicas, tudo seria política pública.

Do ponto de vista de Lopes *et al.* (2008) as ações públicas são selecionadas pelos dirigentes públicos (governantes ou os tomadores de decisões) de acordo com o que esses consideram ser as demandas ou as expectativas da população, isto é, o bem-estar da sociedade é sempre determinado pelo governo e não pela sociedade em si.

Frequentemente, ocorrem conflitos de interesses contraditórios na formulação de ações públicas. Tal realidade mostra a necessidade do debate público, da elaboração das mesmas de forma transparente e da divulgação para a sociedade, para evitar as práticas de corrupção.

Secchi (2014, p. 02-03) informa que há duas abordagens de estudos sobre o protagonismo de políticas públicas. Uma é a abordagem estatista (*state centered policy-making*) que considera “[...] as políticas públicas, analiticamente, monopólio

de atores sociais”. Em contrapartida, a abordagem multicêntrica, que “[...] considera organizações privadas, organizações não governamentais, organismos multilaterais, redes de políticas públicas (*policy networks*), juntamente com os atores estatais, protagonistas no estabelecimento de políticas públicas”.

É incontroverso que o Estado moderno tem destaque, se comparado a outros atores, na determinação de políticas públicas, mas acredita-se na importância das chamadas *policy networks* para ampliar o protagonismo na formulação de políticas públicas e não deixar só para o governo promovê-las (GRIEBELER, 2021b).

As organizações de interesse e os movimentos sociais, cada qual com maior ou menor atuação a depender do tipo de política elaborada e das alianças que integram o governo, participam em conjunto com o Estado, estabelecendo as necessidades e os interesses e também podem controlar a execução dessas políticas (SOUZA, 2006).

O processo de formulação de medidas públicas é um fenômeno complexo, que envolve diversos objetivos, interesses, valores e atores que tentam conciliar os objetivos políticos com os meios para atingi-los. Secchi (2014, p. 33) considera que o processo de elaboração de iniciativas públicas também é conhecido como ciclo de políticas públicas e constitui-se dos seguintes processos: “[...] identificação do problema; formação da agenda; formulação de alternativas; tomada de decisão; implementação; avaliação; extinção”.

Por sua vez, Frey (2000) argumenta que o ciclo de políticas públicas é composto pelas fases de formulação, avaliação e monitoramento de políticas públicas, sendo que tais ciclos são comuns a todas as iniciativas do poder público.

É evidente que a fase da implementação da política pública é fundamental para a execução eficiente da mesma, já que não adianta ser identificado o problema, inseri-lo na agenda, verificar soluções e tomar decisões, se o programa não for aplicado de forma eficaz. Isso explica o insucesso de muitos governos em atingir os objetivos estabelecidos nos seus planos.

No que diz respeito ao processo de implementação das medidas públicas, na tentativa de explicar os empecilhos para o seu êxito, há dois entendimentos que devem ser considerados: a) *top-down* que indica que os problemas se localizam em uma visão descendente, ou seja, privilegia os papéis de decisão das diretrizes políticas por parte das lideranças políticas, dos legisladores, dos ocupantes de cargo da alta direção e dos formuladores de programas, e em contrapartida, b) *bottom up*

que aponta que os problemas se localizam sob uma perspectiva ascendente, partindo da base para o topo e destaca as mudanças que uma política pode sofrer durante a sua execução por indivíduos de linha de frente do serviço público, já que eles podem decidir os rumos de uma política à medida em que definem ações *in loco* (PORTES, 2018).

Em suma, ressalta-se que a eficácia das políticas públicas depende da ação dos diversos atores sociais e de diversos níveis de decisão, embora materializado pelas agendas governamentais de gestão. No que se refere ao tema da presente pesquisa, as políticas públicas de emprego, trabalho e renda são características do mundo contemporâneo e possuem papel importante para o desenvolvimento, já que são capazes de promover a erradicação da pobreza, a redução das desigualdades regionais e o desenvolvimento regional.

Nesse sentido, pertinente o entendimento de Delgado (2017) ao considerar que o emprego é a maior, a mais ampla e a mais completa política pública de inclusão que já foi implementada e regulada pelo Estado. Tal discurso possui total sentido, tanto que a Constituição Federal protege o trabalho na modalidade de emprego, pois é esse que garante ao trabalhador direitos fundamentais sociais.

Ocorre que, de acordo com Pochmann (1998), as políticas de emprego no Brasil são executadas na maioria das vezes, sem levarem em conta as especificidades nacionais, regionais, setoriais e locais, razão pela qual acredita-se que a eficácia na aplicação de uma política pública de emprego esteja relacionada diretamente em se formular políticas conforme as especificidades de onde as mesmas serão implementadas.

No que diz respeito às políticas públicas de trabalho e emprego, de acordo com Zylberstajn e Balbinotto Neto (1999) as medidas públicas podem ser classificadas em dois grupos: políticas passivas e políticas ativas. As políticas passivas consideram como dado o nível de desemprego e possuem como principal objetivo a assistência ao trabalhador desempregado e/ou sua família. O benefício do seguro-desemprego, a indenização em casos de demissão e a redução da jornada de trabalho são exemplos dessa política. Ao passo que as políticas ativas têm como propósito melhorar o funcionamento do mercado de trabalho e atender os desempregados.

Em relação às políticas de emprego, o Estado de Bem-Estar Social tem o objetivo de proteger os trabalhadores contra perdas relacionadas aos riscos

peculiares do mercado de trabalho, tais como a idade, a saúde, a incapacidade ou o desemprego (GANSSMANN, 2000). Programas como o seguro-desemprego e outras formas de transferência de renda podem fornecer uma fonte importante de substituição salarial, e, se combinadas com um apoio ativo, podem facilitar a mobilidade do trabalho e a alocação profissional adequada.

Ademais, caso elaboradas de forma apropriada, as medidas de proteção social podem estimular a demanda agregada e favorecer a formação de capital humano para o crescimento a longo prazo (OIT, 2011). Em tese, as políticas passivas prevalecem na formulação de políticas de emprego até os dias atuais. Entretanto, atualmente, parece haver uma concordância de que se deve adotar cada vez mais políticas ativas, que buscam capacitar os indivíduos desempregados a alcançar renda e emprego, ao contrário de apenas sustentá-lo através do benefício do seguro-desemprego (ZYLBERSTAJN; BALBINOTTO NETO, 1999).

Pochmann (2012), por seu turno, acredita que diante do cenário de desestruturação do mercado de trabalho, marcado pelo aumento do desemprego, pelo desassalariamento e pela maior geração de postos de trabalho precário, há a necessidade de uma reformulação radical nos rumos das políticas públicas de emprego no Brasil.

Jara (1998) destaca que embora considere-se o desemprego um macro processo, tanto estrutural como conjuntural, criar empregos e gerar crescimento econômico é também um problema do município, sendo que o município deve realizar tarefas diversas das tradicionais, que foquem em programas de desenvolvimento no próprio território, assim como assuma funções catalisadoras, no que diz respeito às ações dos atores sociais envolvidos.

Tais elementos merecem ainda mais atenção diante do atual cenário de sindemia de Covid-19, sendo que as políticas públicas de renda mínima para todos e as que garantam a proteção ao emprego daqueles que têm vínculos formais são essenciais para assegurar a sobrevivência dos indivíduos, não apenas, mas principalmente, enquanto continuar a sindemia e houver restrições para o desenvolvimento das atividades econômicas, assim como no período pós-sindêmico (AQUINO *et al.*, 2020).

3.2 Aspectos da sindemia de Covid-19 no Brasil e as suas consequências

A partir de dezembro de 2019, houve a transmissão de um novo coronavírus (SARS-CoV-2). Foi identificado pela primeira vez em Wuhan, província de Hubei, na região sudeste da China e causou a Covid-19. Essa doença viral passou a ocasionar insuficiência respiratória aguda e se apresentou como uma doença semelhante à pneumonia. Em janeiro de 2020, foram registrados 59 casos naquela cidade, ainda sem nenhuma morte (GAN, 2020).

Ocorre que essa doença altamente infecciosa, imediatamente, se disseminou pelo mundo inteiro, através da transmissão rápida de pessoa a pessoa e vem demonstrando a sua gravidade¹². De acordo com o Ministério da Saúde a Covid-19 é uma doença provocada pelo coronavírus, chamado SARS-CoV-2, que apresenta

[...] um espectro clínico variando de infecções assintomáticas a quadros graves. De acordo com a Organização Mundial de Saúde, a maioria (cerca de 80%) dos pacientes com COVID-19 podem ser assintomáticos ou oligossintomáticos (poucos sintomas), e aproximadamente 20% dos casos detectados requer atendimento hospitalar por apresentarem dificuldade respiratória, dos quais aproximadamente 5% podem necessitar de suporte ventilatório (BRASIL, 2020).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) em 30 de janeiro de 2020 declarou que a Covid-19 é uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) e em 11 de março de 2020, classificou a doença como uma pandemia¹³. A partir de então, a OMS exigiu por esforços nacionais indispensáveis para combater os riscos advindos da doença, assim como reivindicou a tomada de medidas de cooperação e solidariedade entre os Estados.

¹² Segundo a Organização Pan-Americana da Saúde e a Organização Mundial da Saúde, até 08 de outubro de 2021, foram confirmados no mundo 236.599.025 casos de COVID-19 e 4.831.486 mortes (OPAS; OMS, 2021), já no Brasil, com uma população estimada no ano de 2021 em 213.317.389 habitantes (IBGE, 2021b), até a mesma data referida acima, os dados oficiais registram 21.516.967 casos confirmados de contaminação pelo coronavírus e 599.359 registros de óbitos (OPAS; OMS, 2021).

¹³ A Portaria n. 454, de 20 de março de 2020 declarou, em todo o território nacional, o estado de transmissão comunitária do coronavírus (COVID-19). A Portaria n° 872, de 07 de abril de 2020, do Ministério do Desenvolvimento Regional (MDR), por meio da Secretaria Nacional de Proteção e Defesa Civil, reconheceu o estado de calamidade pública em todo o território do Rio Grande do Sul. O governo federal disponibilizou as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional, através da Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 e reconheceu o estado de calamidade pública através do Decreto Legislativo n° 6, em 20 de março de 2020. Importante salientar que se entende por calamidade pública um acontecimento que tem ou pode ter como consequência graves danos à sociedade, sejam eles humanos ou materiais (BRASIL, 2020b; 2020c; 2020d; 2020e).

A concepção de uma sindemia está presente no imaginário social relativo ao surgimento de grandes “pragas”, catástrofes e tragédias. Normalmente, tal evento gera desordens nas comunidades e nos sistemas de saúde, em razão do elevado número de casos e óbitos nas mais diversas partes do mundo. Para alguns estudiosos do assunto, a intensidade desses “desastres” depende muito mais do grau de vulnerabilidade das comunidades, do que da gravidade dos eventos adversos (RODRIGUES; CAMPOLINA, 2020).

Sob a perspectiva da teoria sindêmica, adotada nesta pesquisa, a expansão da Covid-19 amplia crises, atinge com maior intensidade os grupos já em situação de vulnerabilidade e constitui-se em complexo problema de saúde pública que atua como acelerador das desigualdades sociais (FRONTEIRA *et al*, 2021). A causa da sua existência está nas condições sociais negativas, razão pela qual é necessária a elaboração de políticas que vão além da enfermidade e articulem intervenções clínicas, sanitárias, socioeconômicas e ambientais (THAINES, 2021).

Sob esse ponto de vista, a sindemia de Covid-19 não se expande de maneira isolada e não está limitada à dimensão biológica da transmissibilidade do vírus. Sem dúvidas, há efeitos sinérgicos produzidos pela interação entre ela e vários grupos de doenças, tais como hipertensão, diabetes, ansiedade, depressão, dengue e outras doenças tropicais negligenciadas, que fazem aumentar as incidências e potencializam os efeitos clínicos e sociais (BISPO JÚNIOR; SANTOS, 2021).

Nessa direção, desde o início do ano de 2020 o cotidiano mudou no Brasil, vidas foram perdidas, praticou-se o isolamento social, suspendeu-se o toque físico, os abraços, o convívio próximo, as atividades foram paralisadas, muitos tiveram que, inclusive, aprenderem a trabalhar em suas próprias residências e assim a liberdade de todos foi restringida. De forma abrupta os modos de viver em sociedade se transformaram radicalmente, sendo que grande parte da população ficou assustada, com medo e em pânico.

Vidigal e Minharro (2021) descrevem que a propagação da Covid-19 surgiu de forma inesperada e surpreendeu a humanidade, sem que houvesse tempo suficiente para se pensar em soluções de transição para essa situação incomum. De um dia para o outro, empresas e trabalhadores foram obrigados a romper o estilo de vivência anterior e tiveram que se ajustar a um cotidiano inédito.

De repente, os hábitos em relação a saúde foram intensificados, sendo adotadas estratégias universais para o enfretamento da crise sanitária, tais como: a)

o distanciamento físico entre as pessoas; b) a prática de medidas de higiene pessoal para a limpeza contínua das mãos e a utilização de álcool em gel a 70%; c) cuidados ao tossir em público e a exigência do uso de máscaras em locais públicos e aglomerações, entre outras ações que passaram a fazer parte da rotina diária de toda a população.

À medida que crescia a disseminação pelo coronavírus, a busca por um tratamento eficaz para anular os seus efeitos sobre o corpo humano, capaz de tratar os casos confirmados, reduzir o índice de mortalidade e minimizar seus impactos nos sistemas da saúde foram se mostrando um grande desafio mundial para a farmacologia e a medicina, que não mediram esforços acadêmicos para buscar um meio eficaz para tratar e curar essa doença.

Não obstante os inúmeros estudos clínicos realizados, até o presente momento ainda não existem terapias eficazes confirmadas, assim como não há recomendação de qualquer tratamento anti-Covid-19. Conforme a vacinação coletiva avança, os índices de mortalidade pela doença estão reduzindo, entretanto os números relacionados à sindemia de COVID-19 são preocupantes com extensões globais. O Brasil tem o maior número de casos e óbitos na América Latina, embora estes números possam estar subestimados, devido as medidas de testagens utilizadas no país (SOUZA, 2020).

O crescimento da Covid-19 no Brasil trouxe impactos econômicos, sociais e sanitários, intensificando as desigualdades estruturais e sociais que existem há muito tempo no nosso país (SOUZA, 2020). Afinal, o Brasil é um dos países que registra uma das mais altas taxas de desigualdade social, apresentando índice de Gini (instrumento usado para avaliar a distribuição de riquezas de determinado lugar), de 0,642 no primeiro trimestre de 2020 e 0,674 no mesmo período de 2021, nosso recorde nas séries históricas (NERI, 2021). Ou seja, a sindemia de Covid-19 adiciona mais três centésimos ao índice de Gini brasileiro e mostra que a desigualdade piorou de forma galopante (NERI, 2021).

Nesse ínterim, seguindo as orientações da OMS, diversas medidas foram adotadas pelas autoridades públicas para conter o avanço do vírus, entre elas: a) a determinação de restrição de circulação das pessoas nas ruas, proibição de aglomerações e de eventos em massa; b) a interrupção das atividades econômicas não-essenciais, com o fechamento de estabelecimentos comerciais, industriais e de serviços, suspensão de aulas em todos os níveis de ensino, c) os decretos de

isolamento (*lockdown*)¹⁴. Enfim, foram tomadas diversas medidas com graus variados de intensidade com objetivo de evitar o esgotamento dos sistemas de saúde e permitir o tratamento de complicações graves para prevenir mortes.

A proliferação da doença de forma global impactou toda a sociedade, tanto nas relações familiares, econômicas, sociais, políticas e também nas relações de trabalho (MOLINA, 2020), causando uma crise sanitária e econômica jamais vista no Século XXI. Intensas discussões surgiram acerca das consequências da adoção das medidas de isolamento social, principalmente em relação a paralização produtiva e a restrição de funcionamento de vários estabelecimentos comerciais.

O grande dilema e os principais debates concentram-se em salvar vidas (saúde pública), mas, em consequência, destruir a economia que já se encontrava fragilizada e em recuperação, o que afeta diretamente muitos empregos e, conseqüentemente, a queda da renda e da demanda (premissa econômica), configurando-se uma diversidade de análises e discussões sobre um equivocado *trade-off*, ou seja, escolher uma coisa em detrimento de outra.

No Brasil, o Produto Interno Bruto (PIB) caiu 4,1% no quarto trimestre do ano de 2020, se comparado com o mesmo período do ano de 2019, o que reflete a desaceleração da economia em trâmite e, principalmente, os efeitos da crise sanitária (IBGE, 2021c), sendo o pior resultado desde 1996.

Segundo a OIT as medidas de restrições realizadas por vários países para retardar a disseminação da doença, afetaram quase 2,7 bilhões de trabalhadores, representando cerca de 81% da força de trabalho mundial (OIT, 2020). Martinez e Possídio (2020) alegam que apesar do isolamento social ser necessário e imprescindível nessa situação, é extremamente prejudicial, pois gera consequências terríveis e de imensa proporção. A realidade social brasileira começa a sentir tais efeitos, na medida em que por determinação das autoridades públicas os estabelecimentos comerciais fecharam as portas e tiveram o seu faturamento atingido diretamente.

Em razão disso, alguns problemas emergenciais foram evidenciados, inclusive o problema da manutenção do emprego, já que as empresas paralisaram total ou parcialmente as suas atividades, afetando tanto o seu funcionamento,

¹⁴ Desde 03 de fevereiro de 2020 até 20 de agosto de 2020, estima-se que foram publicadas no Brasil 458 legislações específicas para o enfrentamento da Covid-19 (BRASIL, 2020n).

quanto a sua rentabilidade, sendo que algumas, até mesmo encerraram definitivamente as suas atividades (MOLINA, 2020).

De acordo com os dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), sobre o primeiro trimestre móvel encerrado em abril de 2020, portanto, sob os efeitos iniciais da sindemia, todo o mercado de trabalho apresentou piora. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), divulgada no dia 26/02/2021 pelo IBGE, apresentou que a taxa média de desocupação no Brasil para o ano de 2020 foi de 13,5%, a maior percentagem desde 2012. Isso corresponde, em média, a 13,4 milhões de pessoas à espera de um trabalho no país (BARROS, 2021)¹⁵.

De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), dados do Banco Mundial revelam que em razão da sindemia por Covid-19, no ano de 2020, a extrema pobreza global aumentou pela primeira vez em vinte anos. Entende-se em extrema pobreza a pessoa que não tem nem ao menos US\$ 1,90 por dia para viver (ONU, 2020).

Estimativas apontam que, até o final do ano de 2021, a crise causada pelo coronavírus e a recessão global, podem fazer com que até 150 milhões de pessoas caiam na pobreza extrema, o que representa cerca de 1,4% da população mundial. A ONU informa, ainda, que dentre os novos pobres do mundo, 82% vivem em países considerados de média renda, como o Brasil (ONU, 2020).

Por outro lado, na contramão da maioria, a sindemia impulsionou alguns setores, tais como as indústrias de tecnologia, de comércio digital, farmacêuticas e do ramo alimentício, os quais obtiveram grandes receitas e o valor de suas ações cresceram freneticamente no mercado financeiro (CORREIA, 2020).

O advento da Covid-19 criou uma perspectiva demasiadamente incerta para o mercado de trabalho, acelerou muitas das inovações que estavam sendo preparadas para serem introduzidas somente daqui a alguns anos, antecipou a robotização e a informatização de diversas empresas, assim como também tornou ultrapassada diversas atividades humanas (VIDIGAL; MINHARRO, 2021).

¹⁵ Evidentemente que os mais atingidos pela crise econômica e sanitária foram os trabalhadores sem carteira de trabalho assinada, empregados domésticos e os que trabalham por conta própria, ou seja, sem acesso aos direitos trabalhistas e que procuram sobreviver de alguma forma, integrando-se precariamente ao mercado de trabalho (BARROS, 2021). Embora essa situação gere preocupação, não faz parte do foco central da presente pesquisa, razão pela qual esses dados não serão analisados neste estudo.

Obviamente, os números pós-Covid19 não poderão justificar a crise socioeconômica que vem crescendo no Brasil desde 2015, já que ela tem raízes bem mais profundas, que tem relação, inclusive, com o modelo econômico vigente no país, o qual acaba por desestruturar as relações de trabalho (PONT, 2020).

A partir dessas considerações, não há dúvidas que o cenário de calamidade de saúde pública, provocado pela Covid-19, afetou diretamente o mundo do trabalho e escancarou alguns problemas já existentes. Tais efeitos, em alguns aspectos, beneficiaram os atores envolvidos e em outros gerou uma crise sem precedentes.

Ao enquadrar a Covid-19 na perspectiva sindêmica, evidencia-se a necessidade de se adotarem políticas públicas que ultrapassem os cuidados com a saúde para o controle da doença, buscando maior força social e respeito aos direitos fundamentais.

Salienta-se que a adoção de políticas públicas bem dirigidas e implementadas servem como ação de abordagem pró-igualdade, com mais esforços em áreas de maior vulnerabilidade social e que podem colaborar para o controle e redução da sindemia relacionada à Covid-19 no Brasil (COSTA *et al.*, 2020)

Como forma de enfrentar a crise e diante da excepcionalidade da situação epidemiológica do novo coronavírus, o Governo Federal brasileiro criou diversas medidas emergenciais, necessárias à adequação das condições de emprego ao atual cenário, assim como flexibilizou a legislação trabalhista vigente como estratégia para promover a manutenção dos empregos formais, políticas públicas as quais serão analisadas no próximo item.

3.3 As políticas públicas para o enfrentamento da sindemia de Covid-19 nas relações de emprego no Brasil

Com o advento da sindemia de Covid-19 no Brasil, o poder público, os empregadores, os empregados, os sindicatos, as associações de classe, os juristas, se depararam com as incertezas e angústias provocadas pela inexistência de leis, costumes, ausência de jurisprudência e a falta de previsão doutrinária para o enfrentamento de uma crise de tal complexidade.

Restaram os esforços e tentativas que projetassem possíveis cenários a partir do que havia ocorrido alguns meses antes em países europeus, principalmente Itália, Portugal e Espanha, que vivenciaram uma primeira onda sindêmica antes do

Brasil (YUNIS; SANTOS, 2021).

Em uma situação obscura e cheia de novos desafios surgiram as iniciativas emergenciais propostas pelo Governo Federal brasileiro, as quais flexibilizaram as relações trabalhistas, com o objetivo de fomentar a preservação dos empregos e das empresas, ambos intimidados ou já atingidos pelos efeitos econômicos e sociais causados pela Covid-19.

Ocorre que antes da sindemia, o Brasil já experimentava desde 2017, a flexibilização das normas trabalhistas, através da Lei nº 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista, a qual foi responsável pela maior mudança já ocorrida nesse campo regulatório, desde a promulgação da CLT. Tais alterações ampliaram a liberdade dos empregadores na definição de regras e gestão do trabalho e, em contrapartida trouxe insegurança aos trabalhadores, sendo alvo de diversas críticas.

A maioria dos autores não apoiou esse novel diploma legislativo, tais como Campos (2017), Massaro (2018), Mattei (2018), Krein e Colombi (2019), Delgado (2020)¹⁶, entre tantos outros, os quais apontam que a diminuição da proteção dos trabalhadores causou precarização das condições de trabalho, provocou prejuízos à parte hipossuficiente da relação laboral, além de ofender o princípio de vedação do retrocesso social.

Importante salientar que se considera adequada a flexibilização da legislação trabalhista quando mesmo ocorrendo uma ruptura da rigidez de uma regra de Direito do Trabalho não há necessariamente a quebra do equilíbrio mínimo fundamental nas relações entre capital e trabalho, sob pena de propiciar a precarização das relações laborais (YUNIS; SANTOS, 2021). Contudo, para que não haja precarização, toda flexibilização precisa ocorrer de acordo com os princípios trabalhistas, tratados internacionais e a Constituição Federal (MASSARO, 2018).

Dessa constatação Goldschmidt (2008) refere que a flexibilização dos direitos

¹⁶ Campos (2017) sugere que antes da implementação da Reforma Trabalhista deveria ter sido permitido uma maior discussão entre os atores coletivos, representantes tanto de empregados como de empregadores para se viabilizar as controvérsias das mudanças. Massaro (2018) argumenta que embora houvesse necessidade de uma flexibilização nas normas trabalhistas brasileira, as alterações violam os princípios trabalhistas, tratados internacionais e a própria Constituição Federal. Por sua vez, Mattei (2018) critica as alterações na lei trabalhista sob o argumento de que elas poderão conduzir um retrocesso social. Krein e Colombi (2019) consideram que a Reforma Trabalhista condena os trabalhadores a maior vulnerabilidade social, já que baseada na flexibilização das relações de trabalho, na fragilização das instituições de proteção e na individualização dos riscos. Delgado (2020) se posiciona no sentido de que as alterações nas normas trabalhistas rebaixam o patamar civilizatório mínimo alcançado pela população brasileira há anos.

trabalhistas, justificada pelos neoliberais como ação necessária para promover a competitividade das empresas e o aumento do número de postos de trabalho, deve ser vista com acautelamento, já que a implementação simplificada de medidas flexibilizadoras, de forma indiscriminada e ilimitada, precariza os direitos trabalhistas fundamentais, influenciando, diretamente, a vida do trabalhador e ofendendo preceitos constitucionais.

Acontece que a crise sindêmica trouxe uma flexibilização ainda maior na legislação através das medidas complementares para enfrentamento da calamidade pública. De acordo com Robortella e Peres (2020) as medidas legislativas criadas possuem acentuada participação do Estado e sobrepõem-se às normas de direito privado e direito público, razão pela qual exigem cautela na sua aplicação e interpretação.

Ribeiro (2020) acredita que as medidas implementadas aumentam a precariedade do mercado de trabalho brasileiro e acentuam a fragilidade e vulnerabilidade dos trabalhadores, principalmente após as recentes alterações da legislação trabalhista através da Lei nº 13.467/2017.

No Brasil, o Ministério Público do Trabalho (MPT) registrou, até o final do ano de 2020, 93.707 denúncias, sendo que 36.010, ou seja, 38% do total das queixas, correspondiam a violações de direitos trabalhistas relacionadas a sindemia de coronavírus. O órgão apontou, ainda, uma média de quase 100 denúncias por dia relativas ao tema (BRASIL, 2020f).

A nova ordem jurídica do trabalho decorreu basicamente da edição das Medidas Provisórias (MPs) nº 927/2020, nº 936/2020, nº. 944/2020, nº 1.045/2021, Lei nº 14.020/2020, as quais possuíam como condição inicial para a sua aplicação, a manutenção da relação de emprego e da renda. Tais medidas buscaram ampliar a autonomia da vontade das partes, reduzir formalidades e facilitar o ajuste entre empregado e empregador, sendo esse último ponto o de maior polêmica no mundo jurídico, já que possibilita à gerência o poder de direção do empregador e a submissão do empregado às regras pelo receio de perder o emprego (NAHAS, 2020).

Destaca-se que as políticas públicas direcionadas ao mercado de trabalho e implementadas no Brasil durante a crise sindêmica de Covid-19 preocuparam-se principalmente com a sobrevivência financeira das empresas, buscando proporcionar alívio financeiro e alento ao fluxo de caixa das empresas, aliada à

retenção do emprego (através da possibilidade de redução da jornada e do salário, da suspensão do contrato de trabalho, da antecipação das férias, do teletrabalho, entre outros subsídios).

Embora as questões polêmicas envolvendo cada uma das recentes modificações legislativas sejam variadas, neste espaço, será oferecida uma visão ampla da evolução dos mecanismos adotados para o enfrentamento da crise e seu conteúdo, sem a pretensão de esgotar as discussões sobre o tema.

3.3.1 Das alternativas trabalhistas para o enfrentamento da sindemia de Covid-19

A Medida Provisória (MP) nº 927, de 22 de março de 2020, por sua vez, trouxe oito medidas para o enfrentamento da crise, dentre as quais se destacam: a) o teletrabalho; b) a antecipação das férias individuais; c) a concessão de férias coletivas; d) o aproveitamento e antecipação de feriados; e) o banco de horas negativo; f) a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; g) o direcionamento do trabalhador para qualificação profissional; f) o diferimento dos prazos para o recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) (BRASIL, 2020i).

Tais medidas, em regra, de acordo com a MP nº 927/2020, podem ser estabelecidas unilateralmente e de forma impositiva pelo empregador durante o estado de calamidade pública. Ademais, declarou que, para fins trabalhistas, a sindemia de Covid-19 constitui-se em hipótese de força maior, nos termos do art. 501 da CLT¹⁷ (BRASIL, 2020i).

Entre as alterações promovidas, em seu artigo 2º, a MP sob análise, ainda consagrou a polêmica da prevalência do acordo individual escrito realizado entre empregado e empregador sobre a legislação e as normas coletivas, respeitados os limites constitucionais.

Ademais, flexibilizou as regras existentes na CLT em relação ao

¹⁷ Art. 501, da CLT - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente. § 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior. § 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo (BRASIL, 1943).

teletrabalho¹⁸, regime que, em algumas hipóteses, passou a ser a única opção para algumas empresas após o início da pandemia, agilizando uma tendência que já estava avançando no país.

No que diz respeito às férias, permitiu que o empregador concedesse férias ao empregado ainda que o período aquisitivo correspondente não tenha sido concluído ou sequer iniciado, desde que celebrado acordo individual escrito entre as partes. O pagamento das férias também sofreu modificações, na medida em que foi permitido que o mesmo seja efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias e o terço constitucional até o dia 20 de dezembro de 2020, ao contrário do previsto no artigo 145 da CLT, que determina o pagamento até dois dias úteis antes do respectivo gozo.

Em relação aos profissionais que desempenham funções essenciais, a MP autorizou a suspensão das férias ou de licença não remunerada, mediante comunicação formal, preferencialmente com antecedência de 48 horas.

Ainda, a MP disponibilizou a concessão de férias coletivas, autorizando a comunicação aos empregados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, dispensada a comunicação prévia ao Ministério da Economia e ao sindicato da categoria profissional, de forma excepcional ao regramento previsto até então na CLT, no artigo 139.

Em relação ao aproveitamento e a antecipação de feriados, a MP nº 927/20 permitiu ao empregador antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, durante o período de calamidade pública, desde que notificados os funcionários com antecedência de, no mínimo, 48 horas, apontando especificamente quais serão os feriados aproveitados.

Outra possibilidade permitida é a adoção de uma modalidade especial de banco de horas. A MP nº 927/2020 também suspendeu a exigência de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, bem como a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos

¹⁸ De acordo com o art. 4º da MP n. 927/2020, o empregador poderá, a seu critério, modificar 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. Essa modificação deve ser comunicada ao trabalhador com antecedência mínima de 48 horas, através de meio eletrônico ou por escrito. É permitida a aplicação da medida, inclusive, em relação a estagiários e aprendizes (BRASIL, 2020i).

e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

A MP autorizou, ainda, a suspensão de processos eleitorais em curso nas comissões internas de prevenção de acidentes, com a manutenção dos atuais dirigentes durante o estado de calamidade pública. Outrossim, a MP suspendeu a exigibilidade dos depósitos do FGTS referentes aos meses de março a maio de 2020, possibilitando o pagamento em seis parcelas, a partir de julho de 2020.

Por fim, a Medida Provisória encerra-se com a autorização para adoção de algumas providências que geraram polêmicas no mundo jurídico: a) escala de trabalho de até 24 horas em estabelecimentos de saúde, mesmo em locais insalubres; b) prorrogação, por manifestação unilateral do empregador, de acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho, pelo prazo de noventa dias; c) restrição às atividades dos Auditores Fiscais do Trabalho, que, como regra geral, devem limitar-se à atuação orientadora; d) convalidação das medidas trabalhistas adotadas por empregadores, no período dos trinta dias anteriores à data de entrada em vigor da MP, que não contrariem o disposto na MP nº 927/2020 (BRASIL, 2020i).

Segundo sondagem especial realizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), até abril de 2020, nove em cada dez indústrias brasileiras, já haviam adotado medidas em relação aos seus empregados previstas na MP nº 927/2020, sendo que se destacam entre elas, a adoção do teletrabalho, no montante de 61% e a concessão de férias, implementada por 50% das empresas (CNI, 2020).

Pont (2020) crítica o teletrabalho e a utilização do *home office* como sistema alternativo de trabalho viável nesse momento de sindemia, já que somente um grupo limitado de trabalhadores que se beneficiam da tecnologia poderiam utilizá-lo e, ainda assim, entende que o ambiente doméstico não seria adequado e estruturado para beneficiar o trabalho produtivo.

O teletrabalho é um dos grandes temas quando o assunto é o trabalho do futuro, sendo que para as empresas que a atividade empresarial permite que os empregados desempenhem suas funções fora das dependências do empregador, foi a solução para continuar com suas atividades durante a sindemia. De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Covid-19 elaborada pelo IBGE, o número de trabalhadores em regime de teletrabalho cresceu exponencialmente a partir da Covid-19.

Observa-se em outubro de 2021, o montante de 7,9 milhões de trabalhadores

exercendo suas atividades de forma remota no país (IBGE, 2021d), sendo que em maio de 2020, o número de trabalhadores em regime de teletrabalho era de 8,5 milhões, atingindo o seu pico na primeira semana de junho de 2020, quando alcançou 8,9 milhões de indivíduos trabalhando remotamente de suas residências (IBGE, 2021d).

Linero e Rocha (2020) acreditam que a sindemia trouxe, em diversos setores, credibilidade para o regime não presencial de trabalho, sendo possível supor que, mesmo depois de encerrado o estado de calamidade pública, relacionamentos não totalmente presenciais serão cada vez mais normais e desejados pelas empresas e pelos empregados.

Portanto, embora alvo de críticas, tais medidas emergenciais também se mostram importantes para garantir a continuidade dos serviços e manter os empregos durante a crise sanitária. A situação de calamidade está gerando medidas excepcionais, com a participação estatal e superposição de normas de direito público e privado, sendo que, por se tratar de tempos atípicos, a interpretação é de exceção e exige cautela (ROBORTELLA; PERES, 2020).

Salienta-se que dez dias após o advento da MP nº 927/2020, foi editada a MP nº 936/2020, que será examinada adiante. Importante salientar, ainda, que a MP nº 927/2020 não foi convertida em lei pelo Congresso Nacional, tendo as suas disposições cessados os efeitos em 19 de julho de 2020, sendo que todas as medidas adotadas durante a vigência da MP são reputadas válidas e a partir do dia 20 de julho de 2020, voltaram a vigor as regras anteriormente previstas para os temas abordados por essa medida excepcional e temporária.

3.3.2 Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e medidas trabalhistas complementares

Já a MP nº 936, de 1º de abril de 2020, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, no qual o Governo Federal com recursos da União, comprometeu-se em subsidiar parte dos salários dos empregados, através do pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm), nos casos em que forem aplicadas as hipóteses de: a) redução proporcional de jornada de trabalho e, na mesma proporção, diminuição do valor dos salários, e/ou b) suspensão temporária do contrato de trabalho durante o período de

calamidade pública (BRASIL, 2020j).

Nesses casos, admite-se, o acordo individual escrito entre empregado e empregador, como regra e exige, a negociação coletiva apenas nas hipóteses de maior impacto na renda do empregado, ou seja, nos casos de trabalhadores que recebam salários mais elevados, conforme o tão criticado mecanismo previsto em seu artigo 12.

Especificamente, em relação aos trabalhadores com salário superior a R\$ 3.135,00 e inferior a R\$ 12.202,12, apenas a redução de jornada e de salário no percentual de 25% pode ser ajustada por acordo individual, exigindo-se a negociação coletiva para os percentuais superiores.

Dessa forma, o benefício emergencial é uma contrapartida estatal que será pago mensalmente a partir do início da aplicação das medidas referidas acima e tem como base de cálculo os valores do seguro-desemprego a que o empregado teria direito em caso de demissão sem justa causa. Caberá ao empregador informar ao Ministério da Economia acerca do acordo celebrado com o empregado, no prazo de dez dias, a contar da data da sua celebração, sob pena de arcar com o pagamento integral do salário do período.

O pagamento do benefício ocorrerá somente durante o período em que aplicada a medida de redução de jornada e salário ou suspensão contratual, sendo que a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias após a data da celebração do acordo.

Para melhor compreensão das principais providências previstas na MP nº 936/2020, apresentam-se no Quadro 1 as medidas trabalhistas previstas, o prazo permitido de duração e as formas de pagamento dos salários:

Quadro 1 - Principais medidas trabalhistas previstas no Programa BEm

MEDIDAS TRABALHISTAS	PRAZO	SALÁRIO	
		EMPREGADOR	UNIÃO
Suspensão temporária do contrato de trabalho	Até 60 (sessenta) dias, podendo ser fracionado em dois períodos de 30 (trinta) dias	<ul style="list-style-type: none"> • Receita bruta em 2019 de até R\$ 4.800.000,00 não há pagamento; • Receita bruta em 2019 superior a R\$ 	<ul style="list-style-type: none"> • 100% do seguro-desemprego (empresas com faturamento anual em 2019 de até R\$ 4.800.000,00), ou

		4.800.000,00 pagará ajuda compensatória de 30% do salário do empregado, com natureza indenizatória	• 70% do seguro-desemprego (para empresas com receita bruta em 2019 superior a R\$ 4.800.000,00)
Redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de 25%	Até 90 (noventa) dias	75% do seguro-desemprego	25% do seguro-desemprego
Redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de 50%	Até 90 (noventa) dias	50% do seguro-desemprego	50% do seguro-desemprego
Redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de 70%	Até 90 (noventa) dias	30% do seguro-desemprego	70% do seguro-desemprego

Fonte: MP n. 936/2020 (BRASIL, 2020j), adaptado pela autora (2022).

Observa-se no Quadro 1 que a MP nº 936/2020 permite temporariamente: a) redução parcial da jornada de trabalho e do salário na mesma proporção, que pode variar entre 25%, 50% e 70%, situação em que o trabalhador poderia acessar o seguro-desemprego em percentual equivalente ao da redução e cujo custo seria bancado pela União; b) suspensão do contrato de trabalho, situação em que o trabalhador receberia o valor correspondente ao seguro-desemprego a que faria jus e o governo arca com 100% do custeio do salário desse empregado, para empresas com faturamento anual (ano calendário 2019), de até R\$ 4.800.000,00, e com 70% do valor do seguro-desemprego para as empresas com receita bruta no ano de 2019 superior a R\$ 4.800.000,00 (nesse caso, o empregador deverá pagar ajuda compensatória mensal equivalente a 30% do salário do empregado, com natureza indenizatória) (BRASIL, 2020j).

Importante salientar que durante o período de suspensão contratual, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador e ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo. Ademais, durante o período de suspensão contratual não poderá haver prestação de serviços, ainda que por teletrabalho, sob pena do pacto ser descaracterizado e o empregador responsabilizado pelo pagamento da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período.

Com efeito, a essência do Programa do BEm visa impedir dispensas neste período de calamidade pública, possibilitando, contudo, reduções salariais possíveis apenas diante da flexibilização da legislação trabalhista, já que predomina no Direito do Trabalho, o princípio da irredutibilidade salarial, prevista no artigo 468 da CLT¹⁹, o qual garante que o empregado não tenha seu salário reduzido pelo empregador, durante o período contratual.

Assim, as disposições da Medida Provisória nº 936/2020 ampliam as possibilidades de redução salarial, afrouxando a rigidez das normas vigentes. Por sua vez, essa MP previu, em contrapartida à redução salarial e à suspensão contratual, a manutenção e estabilidade temporária da relação de emprego. Esta garantia perdurará durante o período da redução salarial ou da suspensão contratual e, após o encerramento da medida prevista no acordo, por lapso temporal equivalente. Ressalva-se, entretanto, que não haverá garantia de emprego se ocorrer a dispensa do empregado por justa causa ou houver pedido de demissão por parte do trabalhador.

A par destas regras, cessada a calamidade pública, findado o período de redução salarial ajustado ou quando houver sido determinado o retorno ao trabalho pelo empregador, a jornada e o salário deverão ser reestabelecidos aos moldes originários, no prazo de dois dias corridos.

Nesse particular, segundo registros do Ministério da Economia, o Programa Emergencial de Preservação do Emprego e Renda, no ano de 2020, ajudou na manutenção do emprego de quase 10 milhões de trabalhadores brasileiros, através de mais de 20 milhões de acordos. Já no período de abril a agosto de 2021, os registros administrativos indicam que o BEm, fechou mais de 3,2 milhões de acordos entre empregados e empregadores (BRASIL, 2021a).

Conforme Pont (2020, p. 64, grifo do autor), essas medidas seriam, em tese, um calmante admissível, mas com uma certa dose de perversidade, já que

[...] em troca de aliviar de forma muito parcial os efeitos da crise, institui o arrocho salarial. Além das inconstitucionalidades apontadas por juristas e magistrados do trabalho, essa MP igualmente se fundamenta na lógica da prevalência dos ajustes individuais estruturantes da “reforma” trabalhista,

¹⁹ Art. 468 da CLT - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (BRASIL, 1943).

colocando os trabalhadores em condição de grande fragilidade e medo. Ainda, atinge o instituto da negociação coletiva ao excluir a participação do sindicato para os trabalhadores com salários inferiores a três salários mínimos nacionais, ou superior a duas vezes o máximo dos benefícios da Previdência Social. Portanto, a grande massa da classe trabalhadora.

Contudo, Borsari e Manzano (2020) acreditam que tais medidas são insuficientes, por três motivos principais: 1) não tem como objetivo principal a manutenção dos empregos, já que as empresas podem demitir o funcionário antes, durante e depois da adesão ao programa; 2) a redução salarial é muito alta para quem recebe acima de três salários mínimos, principalmente quando a redução de jornada for de 50% ou mais, e, ainda, no caso da suspensão do contrato para empresas com faturamento anual em 2019 menor que R\$ 4,8 milhões, e 3) introduz instrumentos legais à disposição do empregador para manipular a força de trabalho sem resguardar os direitos dos empregados, no caminho da lógica da Reforma Trabalhista.

Ou seja, Borsari e Manzano (2021) entendem que as alternativas disponibilizadas pelo Governo Federal não evitarão uma redução considerável da renda dos trabalhadores, implicando em uma diminuição da massa salarial que, por seu turno, deverá diminuir ainda mais a demanda agregada e, conseqüentemente, a própria proteção dos negócios e a sobrevivência das empresas, o que poderá acarretar a insolvência de muitas empresas e posterior falência das mesmas, com o sacrifício de milhões de empregos.

Para Costa (2020), o programa, além de tornar precárias as relações trabalhistas, se aplica apenas para os trabalhadores formais do setor privado e terá um efeito negativo sobre a massa de salários pagos nesse setor, em decorrência da perda do rendimento salarial individual, em razão da redução da jornada de trabalho e, proporcionalmente, do salário.

Em sentido contrário, Belmonte (2020, p. 4) afirma que as medidas emergenciais, em geral, trouxeram um conjunto de alternativas flexibilizadas em relação à legislação ordinária e foram sensatas e equilibradas, já que dividiu os prejuízos das conseqüências da Covid-19 entre as empresas, os empregados e o estado, sendo que surgiram como “[...] tábuas de salvação contra o risco do desemprego”.

A MP nº 936/2020 foi convertida na Lei nº. 14.020 de 6 de julho de 2020 e as regras gerais foram mantidas em sua maioria no conteúdo da norma legal, sendo

que só podem ser aplicadas a partir da sua vigência, isto é, a partir de 07.07.2020. Sem pormenorizar, as principais novidades são relacionadas aos limites salariais para realização do acordo individual, o que trouxe maior segurança jurídica aos acordos firmados entre os empregados e as empresas.

Nos meses seguintes, diante da continuidade do cenário de crise social e econômica, e com a permanência de medidas restritivas de isolamento social, foi publicado o Decreto nº 10.517/2020, de 13 de outubro de 2020, que prorrogou a aplicação do acordo de redução de jornada e de salário ou da suspensão do contrato para sessenta dias, de modo a completar o total de duzentos e quarenta dias, limitados até 31 de dezembro de 2020, prazo final do período do estado de calamidade pública, de acordo com o Decreto Legislativo nº 6/2020 (BRASIL, 2020e).

Nesse caso, deve-se observar que os prazos são cumulativos independentemente da modalidade, ou seja, caso o empregador tenha feito anteriormente ao acordo de cento e oitenta dias de redução de jornada e salário e de suspensão contratual só poderá aplicar tais medidas por mais sessenta dias, seja de suspensão de contrato ou de nova redução de jornada e salários (BRASIL, 2020e).

Ocorre que com a segunda onda sindêmica no Brasil, nos primeiros meses do ano de 2021 e no auge das medidas restritivas para conter o avanço da Covid-19, em 28 de abril de 2021, nos mesmos moldes da MP nº 936/2020 foi instituído o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, através da MP nº 1.045, de 27 de abril de 2021.

Basicamente as regras gerais da MP nº 1.045/2021 repetiram em sua maioria os preceitos da MP nº. 936/2020, permitindo a redução de jornada e de salário na proporção de 25%, 50% ou 70% e a suspensão do contrato de trabalho garantindo o pagamento de um benefício, referente às parcelas do seguro-desemprego ao qual o empregado teria direito, entretanto, prorrogou o prazo para até cento e vinte dias, sendo possibilitado que esse prazo fosse prorrogado a qualquer momento pelo governo federal, desde que houvesse orçamento disponível para isso.

A MP nº 1.045/2021 acrescentou também regras específicas para a concessão do benefício a gestantes, inclusive a empregada doméstica. Além disso, após a votação na Câmara dos Deputados, o texto da MP nº 1.045/2021, passou a instituir três novos programas de geração de emprego e qualificação profissional e

tinha como intenção promover uma “minirreforma” na legislação trabalhista.

Tais medidas foram alvo de grande discussão e diversas críticas, em razão das consequências negativas sobre o mercado de trabalho brasileiro e a contribuição para a precarização dos direitos dos trabalhadores, o que aprofundaria ainda mais a exclusão e as desigualdades sociais (CESIT, 2021), tanto que a mesma foi rejeitada pelo Senado Federal no início de setembro de 2021.

Ressalta-se que a rejeição da referida Medida Provisória pelo Senado não afetou a prorrogação da redução de jornadas e salários, bem como a suspensão dos contratos de trabalho, pois a sua duração era de cento e vinte dias, contados da edição da MP, que ocorreu em 27 de abril do ano de 2021, tendo encerrado seu prazo, portanto, no dia 26/08/2021.

3.3.3 Programa Emergencial de Suporte a Empregos

A MP nº 944/2020, de 03 de abril de 2020, embora não tenha trazido providências diretamente trabalhistas, implementou o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, estabelecendo linhas de crédito para empresários, sociedades empresariais e sociedades cooperativas, excetuadas as sociedades de crédito, com a finalidade de pagamento da folha salarial de seus empregados pelo período de dois meses, limitadas até duas vezes o salário mínimo por empregado.

O crédito é disponibilizado em condições especiais, com taxa de juros de 3,65% ao ano, prazo de trinta e seis meses para o pagamento e carência de seis meses para o início do vencimento das parcelas, com capitalização de juros durante esse período. Os beneficiários das linhas de crédito precisam seguir algumas obrigações: o fornecimento de informações verídicas na transação, a impossibilidade de utilização dos recursos para finalidade diversa do pagamento de seus trabalhadores e a proibição de despedida sem justa causa dos empregados no período compreendido entre a data da contratação da linha de crédito e o sexagésimo dia após o recebimento da sua última parcela. O descumprimento de quaisquer dessas obrigações importará no vencimento antecipado da dívida assumida perante a instituição financeira.

Ressalta-se que a MP nº 944 foi transformada na Lei nº 14.043 de 19 de agosto de 2020.

Pamplona Filho e Fernandez (2020) destacam que, apesar da MP nº

944/2020 não versar diretamente sobre o Direito do Trabalho, ela está de acordo com as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho no que se refere à preservação de empresas e manutenção de postos de trabalho.

De outra banda, o governo federal também possibilitou através da Medida Provisória nº 946/2020, o saque de recursos da conta vinculada do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) até o limite de um salário mínimo por trabalhador, a partir de 15 de junho de 2020 até 31 de dezembro de 2020, como legítima complementação de renda dos trabalhadores.

Considerando o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 06/2020 e seus graves efeitos sanitários, sociais e econômicos, é benéfica a adoção de medidas que concorram para o equilíbrio financeiro do FGTS, levando em conta as importantes políticas públicas custeadas pelos recursos do FGTS (PAMPLONA FILHO; FERNANDEZ, 2020).

Feito esse apanhado sobre as alternativas trabalhistas para o enfrentamento da sindemia de Covid-19, cumpre-se agora encerrar este capítulo, abordando a discussão acerca da aplicabilidade da Teoria da Imprevisão na extinção das relações de emprego durante esse período de crise.

3.3.4 O debate a respeito da aplicação da Teoria da Imprevisão, nas hipóteses de força maior e *factum principis*

Neste cenário crítico, muitas empresas aproveitaram o clima de crise econômica e flexibilização de direitos trabalhistas para descumprirem as suas obrigações estabelecidas em contrato de trabalho, descumprimentos obrigacionais que, a propósito, já ocorriam antes da sindemia iniciar.

Diante disso, surgiram diversos debates em relação à aplicação da Teoria da Imprevisão, nas hipóteses de força maior e *factum principis* na extinção das relações de emprego. A sindemia de Covid-19 foi equiparada a um episódio de força maior, tal como já exposto anteriormente.

Na CLT o artigo 501 define força maior como sendo “[...] todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente” (BRASIL, 1943). Por sua vez, a imprevidência do empregador e os fatos que não o afetam substancialmente, nem que são suscetíveis de afetar a situação econômica e financeira da empresa, não

caracterizam a força maior (artigo 501, § 1º e 2º da CLT).

Delgado (2019, p. 1357), interpretando a situação da força maior, explica que

A CLT estipula que o fator de força maior que determine a extinção da empresa ou do estabelecimento, provocando a terminação do contrato, reduz pela metade as indenizações rescisórias nela previstas (art. 502). Trata-se do estável decenal, cujas indenizações se calculam conforme arts. 477, caput, e 478, da CLT (figura hoje rara no Brasil, em face da não-recepção da estabilidade celetista, desde 05/10/1988, pela Constituição); do empregado não estável, mas sob o antigo regime de proteção ao tempo de serviço do caput do art. 477 da Consolidação Trabalhista (dispositivo também não recepcionado pela Constituição); por fim, trata-se do empregado submetido a contrato e termo, cuja indenização do art. 479 da CLT fica, também, reduzida à metade. O fator de força maior também provoca a redução pela metade do percentual rescisório pago sobre os depósitos contratuais de FGTS: de 40%. Tal acréscimo decai para somente 20% (art. 18, §2º, Lei nº 8.036, de 1990). Não há previsão legal para a redução de outras verbas rescisórias, no presente caso – nesta linha, a Súmula 44 do TST.

Nesse diapasão, considerando o período excepcional da sindemia de Covid-19, a força maior, prevista na MP nº 927/2020 deverá ser compreendida como forma de preservar empregos e não para justificar hipóteses de não pagamento das verbas rescisórias (ARAÚJO, 2020).

Em relação ao *factum principis* (Fato do Príncipe)²⁰ como modalidade de rescisão de contrato, é estabelecido na CLT no artigo 486 como o evento inevitável e extraordinário que, motivado por ato governamental, impeça ou impossibilite a continuação das atividades, transferindo para a autoridade pública que editou o ato, a responsabilidade pelos danos causados e pelo pagamento de indenização.

Delgado (2019), interpretando esse dispositivo, afirma que a jurisprudência, dificilmente, acolhe essa modalidade de ruptura do contrato de trabalho, já que considera as alterações e medidas legais administrativas do Estado que possam atingir a empresa, mesmo que de forma grave, como elemento inerente do risco da atividade econômica empresarial.

Ocorre que, após inúmeras discussões, o artigo 29 da Lei nº 14.020/2020 excluiu a aplicação do artigo 486 da CLT para as dispensas ocorridas em consequência da paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada

²⁰ Martinez (2020) afirma que o fato do príncipe é o ato unilateral da autoridade pública municipal, estadual ou federal, capaz de alterar ou extinguir relações jurídicas privadas já consolidadas, para atendimento ao interesse público, sendo responsabilidade da autoridade causadora o ressarcimento dos danos causados.

por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6/20. Portanto, encerraram-se os debates a respeito da caracterização ou não do *factum principis* no caso da sindemia de Covid-19. Obviamente, as discussões continuam para as despedidas realizadas antes da vigência dessa norma legal (CASSAR, 2020).

Sabe-se que o momento é de total aflição por parte de muitos empregadores, e o senso de emergência, e em muitos casos de sobrevivência da atividade empresarial, leva a tomada de decisões inapropriadas e que poderão gerar passivos trabalhistas no futuro e por via de consequência uma grande insegurança jurídica.

Ante ao exposto, verifica-se que diante da situação crítica que se vivencia, encontrar o ponto de equilíbrio entre proteger a saúde das pessoas e a economia mundial, não é tarefa fácil. Não se pode negar que, na prática, as medidas adotadas pelo Governo Federal para a contenção da sindemia de Covid-19 afetam e impactam os empregos, e, por consequência, o direito ao trabalho e à renda, assim como os direitos trabalhistas (JUBILUT *et al.*, 2020).

Nesse contexto, a sindemia de Covid-19 provocou um cenário jurídico absolutamente excepcional no Direito do Trabalho brasileiro e até mesmo inimaginável em tempos “normais”, sendo que o momento é de discussão e de apreensão em buscar soluções capazes de permitir o enfrentamento deste período difícil e em fornecer reflexões sobre os aspectos que precisarão ser enfrentados pelos atores sociais, os quais se passa a fazer a seguir, a partir da análise empírica do território objeto de investigação.

4 OS REFLEXOS DA SINDEMIA DE COVID-19 NAS RELAÇÕES DE EMPREGO NA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DE IGREJINHA/RS

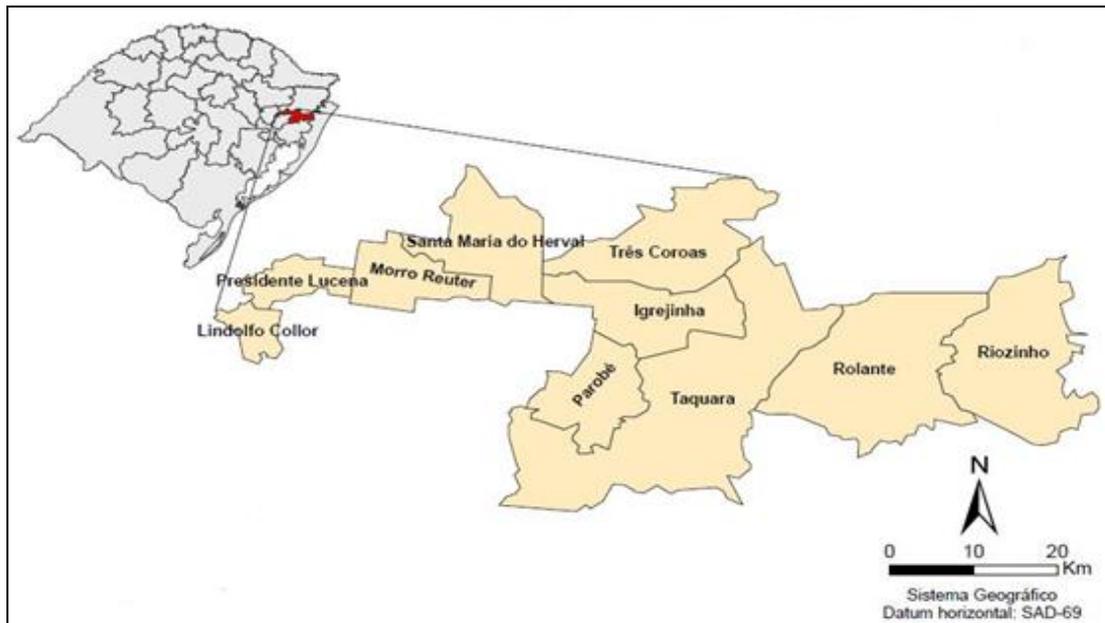
Nesta seção, passa-se à análise do contexto onde o estudo foi desenvolvido, trazendo ao conhecimento as características e peculiaridades do município de Igrejinha/RS, assim como serão apresentados os resultados da presente pesquisa, a partir da percepção dos atores envolvidos, buscando perceber os reflexos sindêmicos nas relações de emprego do território investigado.

4.1 O município de Igrejinha: características gerais e particularidades

O município de Igrejinha/RS é o recorte territorial que esta pesquisa se

destinou a abordar. É integrante da mesorregião Metropolitana de Porto Alegre, no Rio Grande do Sul, e da microrregião de Gramado-Canela, mais precisamente no Vale do Paranhana. Pertence ao Conselho Regional de Desenvolvimento (Corede)²¹ Paranhana Encosta da Serra (CPES), em conformidade com a figura a seguir:

Figura 1 - Localização do município do CPES no Estado do Rio Grande do Sul



Fonte: Fundação de Economia e Estatística – FEE (2017).

Buscando percorrer brevemente a trajetória histórica da localidade, sabe-se que o território que faz parte do município de Igrejinha, inicialmente, era uma Vila, o 8º distrito de Taquara, de acordo com o Ato Municipal nº 1, assinado pelo prefeito da época, Cel. Theobaldo Fleck, em 1º de janeiro de 1935. Por causa da construção de uma pequena igreja no local, que acabou reunindo uma comunidade, nasceu a cidade de Igrejinha (PAZ; GEVEHR, 2017).

No início do século XIX, os municípios de Igrejinha, Taquara e Três Coroas faziam parte da Fazenda Mundo Novo e desde os primeiros anos da chegada de imigrantes alemães à Mundo Novo, percebe-se a presença de sapateiros que desenvolveram artesanato juntamente com as atividades agrícolas (SANDER; MOHR, 2004).

²¹ Os Conselhos Regionais de Desenvolvimento - COREDE's, criados oficialmente pela Lei 10.283 de 17 de outubro de 1994, são um fórum de discussão para a promoção de políticas e ações que visam ao desenvolvimento regional. O estado do Rio Grande do Sul conta, atualmente, com 28 Conselhos Regionais de Desenvolvimento (ATLAS ECONÔMICO, 2021).

Por volta do ano de 1930, surgiu a primeira empresa de fabricação de calçados e artefatos de couro no município de Igrejinha, sendo que a partir de então, e até 1955, houve um verdadeiro surto de fábricas de calçados e artefatos de couro no município, quando foram fundadas aproximadamente trinta indústrias calçadistas (IBGE, 2021a).

No ano de 1964, Igrejinha emancipou-se do município de Taquara. Colonizada por imigrantes alemães durante o século XIX, o município ainda hoje possui população, predominantemente, de origem alemã, seja nas manifestações culturais, nos costumes ou na arquitetura de diversos prédios (PAZ; GEVEHR, 2017).

Importante salientar que Igrejinha é identificada como “A Cidade do Calçado e da Oktoberfest”, epígrafe que aparece nos pórticos de entrada do município, e em inúmeras publicações de veículos de comunicação. A festa de tradição germânica, chamada de “Oktoberfest”, ocorre uma vez por ano no município (no mês de outubro), desde 1988, e possui grande expressão como atrativo turístico, já que tem repercussão nacional e internacional e é reconhecida como patrimônio cultural do Rio Grande do Sul.

É organizada por mais de 3 mil voluntários e pela Associação de Amigos da Oktoberfest de Igrejinha (Amifest) como uma forma de incentivo às ações sociais, contribuindo para a melhoria da saúde, da educação e da segurança para as entidades locais e da região (OKTOBERFEST, 2021).

Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no último Censo realizado em 2010, a densidade demográfica do município era de 233.03 hab/km² e este possuía uma população de 31.660 habitantes, sendo que apresentava 37.754 como população estimada para 2021 (IBGE, 2010b).

Em relação à população ocupada, o território registrou no Censo de 2010 o montante de 21.880 pessoas, o que representa o percentual de 69,1%, da taxa de ocupação do município (IBGE, 2010a). De acordo com as informações reveladas pelo Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo Caged), em dezembro/2021 o município registrou 6.176 admissões e 5.219 desligamentos, apresentando variação relativa de desempenho do emprego no percentual de 9,11% (BRASIL, 2021c).

Conforme se verifica na Tabela 1, a seguir, com base no último Censo Demográfico realizado, oficialmente, no país (2010), e o crescimento dos municípios,

quando levada em consideração a estimativa do IBGE, a localidade pesquisada está dentre os municípios integrantes do Corede Paranhana Encosta da Serra com densidade demográfica mais evidente:

Tabela 1 - Variação demográfica dos municípios da região do CPES (2010-2021)

Município	População	População	Diferença populacional	% Variação População no Município	% Variação População no Corede
	(CENSO 2010)	(ESTIMADA 2021)			
Igrejinha	31.660	37.754	+6.094	19,25	22,27
Lindolfo Collor	5.227	6.193	+966	18,48	3,53
Morro Reuter	5.676	6.570	+894	15,75	3,27
Parobé	51.502	59.419	+7.917	15,37	28,94
Presidente Lucena	2.484	2.972	+488	19,65	1,78
Riozinho	4.330	4.698	+368	8,50	1,35
Rolante	19.485	21.591	+2.106	10,81	7,70
Santa Maria do Herval	6.053	6.382	+329	5,44	1,20
Taquara	54.643	57.740	+3.097	5,67	11,32
Três Coroas	23.848	28.948	+5.100	21,39	18,64
Total	204.908	232.267	+27.359	13,35	100,00
Rio Grande do Sul	10.693.929	11.466.630	+772.701	7,23	3,54

Fonte: Elaboração própria com base em dados do IBGE (2010b, 2021a; 2021b; 2021e; 2021f; 2021g; 2021h; 2021i; 2021j; 2021k; 2021l, 2021m).

Observa-se que Igrejinha é a segunda localidade que registrou o maior aumento populacional entre os anos de 2010 e 2021. Entende-se que isso decorre devido ao fato de, frequentemente, receber novos habitantes em busca de trabalho e melhores condições de vida, uma vez que apresenta grande representatividade no setor industrial.

Já o estado do Rio Grande do Sul apresentou no último Censo realizado em 2010 a densidade demográfica de 37,96 hab/km² e este possuía uma população de 10.693.929 habitantes, com população estimada de 11.466.630 para o ano de 2021 (IBGE, 2010b, 2021b). Em relação a população ocupada, o estado gaúcho registrou no Censo de 2010 o montante de 6.631.379 pessoas, o que representa o percentual de 62%, da taxa de ocupação no estado (IBGE, 2010b). De acordo com as informações reveladas pelo Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo Caged), em dezembro/2021 o estado sul-rio-grandense registrou 1.304.381 admissões e 1.164.100 desligamentos, apresentando variação relativa de desempenho do emprego no percentual de 5,69% (BRASIL, 2021c).

Assim, se comparados os dados do município de Igrejinha com o padrão do estado do Rio Grande do Sul verifica-se que tanto a média de população ocupada, quanto a variação demográfica e a variação relativa de desempenho do emprego é maior no município em relação à média do estado.

A seguir, apresenta-se a análise de indicadores da dimensão econômica e social do município, os quais complementam e retratam com mais profundidade o contexto de Igrejinha/RS. Os indicadores são utilizados como instrumentos de investigação, monitoramento e comunicação, e seu objetivo é avaliar uma determinada realidade, permitindo a quantificação de fenômenos complexos. Os indicadores são fundamentais para a avaliação do desenvolvimento de um país, estado ou município (KAYANO; CALDAS, 2002).

4.1.1 Análise econômica e social de Igrejinha/RS

Igrejinha tem sua economia baseada na produção industrial, principalmente, de calçados (sintéticos e de couros) e na fabricação de bebidas (cervejas e chopes), preenchendo nesses setores mais de 50% dos empregos formais. Comércio e serviços somam cerca de 48% da economia e o restante diz respeito à atividade agrícola (IGREJINHA, 2021).

É notável que, apesar de Igrejinha contar com meros 0,421% dos empregos formais totais do Rio Grande do Sul (RAIS, 2019b), o município em análise se destaca pela especialização calçadista, já que diversas empresas de grande potencial econômico e de visibilidade nacional e internacional estão instaladas nessa localidade.

As atividades ligadas à indústria do calçado são responsáveis por mais de 34,76% do emprego formal no município (RAIS, 2019b), sendo que a cadeia calçadista é a que apresenta o maior número de trabalhadores empregados e de estabelecimentos, formando um legítimo *cluster*²² no território.

²² De acordo com Porter (1999), um *cluster* pode ser compreendido como concentrações geográficas de empresas inter-relacionadas, fornecedores especializados, prestadores de serviços, empresas de setores correlacionados e outras instituições específicas que competem, mas também cooperam entre si. Importante lembrar que Schumpeter (1988), foi um dos primeiros economistas a estudar aglomerados de empresários e, na sua visão, o desenvolvimento econômico ocorre através de processos cíclicos, onde os ciclos formam-se das organizações de empresários em grupos e de suas inovações tecnológicas. Metaforicamente, Schumpeter (1988) chamava os agrupamentos produtivos de “enxame de empresários”, já que eles estimulam uns aos outros, sendo que definiu o

De acordo com os dados obtidos no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), no ano de 2019, o município ocupa a 2ª posição na representatividade do ramo industrial calçadista dentre os municípios integrantes do Corede Paranhana Encosta da Serra, na medida em que possui 427 estabelecimentos atuando nesse setor, ficando atrás apenas de Três Coroas (BRASIL, 2019c), o qual lidera o *ranking* com 461 empresas, conforme tabela a seguir.

Tabela 2 - Resultado geral do setor industrial calçadista por município da região do CPES (2019)

MUNICÍPIO	TOTAL DE ESTABELECIMENTOS
Igrejinha	427
Parobé	327
Taquara	129
Três Coroas	461
Riozinho	24
Rolante	170

Fonte: Elaboração própria com base em dados do CAGED (BRASIL, 2019c).

A cadeia da produção de calçados de couro e sintéticos é de extrema importância no município, em função dos números absolutos de empregos gerados, e pelos demais setores que se mostram especializados e podem ser associados nesta cadeia como o setor de serviços, onde diversas atividades relacionadas à produção de calçados, como comércio a varejo e comércio atacadista podem ser destacadas.

Conforme os dados fornecidos pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2019, no Estado do Rio Grande do Sul tem-se 291.951 estabelecimentos industriais, empregando 2.957.621 trabalhadores, sendo 99,99% em área urbana. No que se refere a Igrejinha/RS, deste total de indústrias do Estado, 1.064 estão alocados no município, empregando um total de 12.437 trabalhadores (BRASIL, 2019b), conforme tabela que segue:

Tabela 3 - Estabelecimentos e trabalhadores na área industrial do município de

termo *cluster*, para identificar o caráter de blocos, onde pioneiros abrem portas para outros empreendedores.

Igrejinha/RS

ATIVIDADES	RIO GRANDE DO SUL		IGREJINHA		
	Estab.	Trab.	Estab.	Trab.	%TrabTot.
Total	291.951	2.957.621	1.064	12.437	99,9%
Total Rural	21.399	81.888	5	12	0,1%
Total Urbano	270.552	2.875.733	1.059	12.425	99,9%

Fonte: Elaboração própria com base em dados da RAIS (BRASIL, 2019b) e IBGE (2010a).

No que diz respeito ao PIB *per capita*, a posição de Igrejinha é muito similar à média do estado do Rio Grande do Sul. Em 2018, o PIB *per capita* de Igrejinha correspondia a R\$ 49.798,73, sendo que no mesmo ano o estado apresentava PIB *per capita* de R\$ 51.681,23 (IBGE, 2021a). Igrejinha vem crescendo uma expansão econômica sustentada, que repercutiu positivamente no valor do PIB *per capita*.

Não obstante, o salário médio mensal dos trabalhadores, em 2018, no município, era de 2,2 salários-mínimos e apresentava o percentual de 18,5% da população com rendimento nominal mensal *per capita* de até meio salário-mínimo em 2010 (IBGE, 2021a). Já o estado do Rio Grande do Sul apresentava um salário médio mensal 50% superior: 3,3 salários-mínimos; mas apresentava um percentual mais elevado da população com rendimento nominal mensal *per capita* de até meio salário-mínimo em 2010: 32,9% (IBGE, 2010a).

O Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) no município investigado registrou, em 2010, o valor de 0,721 (IPEA, 2020), classificando o município de forma positiva e apontando um alto desenvolvimento humano. O índice avalia três dimensões – longevidade, educação e renda, e varia de 0 a 1, representando que quanto mais próximo de 1, maior o desenvolvimento humano (PNUD, 2021). O estado do Rio Grande do Sul, por sua vez, apresentou no mesmo ano de análise, o valor de 0,746 (IBGE, 2021a). Assim, o IDH do estado é discretamente superior ao IDH do município.

De acordo com o presidente da Abicalçados, Haroldo Ferreira, o setor calçadista modifica realidades de cidades inteiras, mais do que duplica os índices de desenvolvimento humano em muitas localidades, sendo que a partir dessa atividade os municípios que possuem representatividade nesse setor entram no mapa econômico e social (ABINFORMA, 2021).

Em relação ao Índice de Vulnerabilidade Social (IVS) total no município sob análise, no ano de 2010, encontrou-se o registro de 0.163, apresentando os seguintes resultados em relação às suas três dimensões: IVS Infraestrutura Urbana, 0.003; IVS Capital Humano, 0.306 e IVS Renda e Trabalho, 0.180 (IPEA, 2020). Cada indicador tem seu valor normalizado numa escala que varia entre 0 e 1, em que 0 corresponde à situação ideal, ou desejável, e 1 corresponde à pior situação. A condição de absoluta ausência de vulnerabilidade equivale a percentagem nula (0%) de casos indesejados (IPEA, 2020).

Sendo assim, o município apresentou resultados positivos quanto ao IVS. Já o estado do Rio Grande do Sul, apresentou para o mesmo período de observação, o registro de 0,234, identificando os seguintes resultados em relação as suas três dimensões: IVS Infraestrutura Urbana, 0.170; IVS Capital Humano, 0.300 e IVS Renda e Trabalho, 0.231 (IPEA, 2020). Tais variáveis demonstram níveis um tanto quanto preocupantes em relação ao IVS Capital Humano e IVS Renda e Trabalho, que estão mais distantes do indicador ideal.

Como forma de mensurar a efetividade do município em relação aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), utilizou-se a Mandala dos ODS, que consiste em um aplicativo disponibilizado pela Confederação Nacional dos Municípios (CNM) aos gestores públicos municipais e à sociedade e possibilita diagnosticar, monitorar e avaliar o desempenho dos municípios brasileiros quanto ao nível do alcance da Agenda 2030 e dos seus respectivos ODS (CNM, 2021).

As variáveis da Mandala ODS evidenciam se está ocorrendo ou não a implementação das metas estabelecidas no município. Salienta-se que algumas metas ainda não possuem metodologia específica para a formação de indicadores que mensurem a efetivação do ODS, entretanto, em relação às metas que possuem indicadores, tem-se como referência: baixo índice de efetivação (0,00 a 0,33), médio índice de efetivação (0,34 a 0,66) e alto índice de efetivação (0,67 a 1,00).

A seguir, apresenta-se a Tabela 4 com os dados coletados na Mandala em relação ao ODS nº 8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico, que se relaciona com a temática objeto de estudo, nos anos de 2019, 2020 e 2021:

Tabela 4 - Índices de efetivação do ODS 8 no município de Igrejinha/RS²³

ECONÔMICO	ÍNDICE 2019	ÍNDICE 2020	ÍNDICE 2021
PIB per capita	0,75	0,75	0,76
Remuneração média dos trabalhadores formais	0,61	0,62	0,63
Evolução dos estabelecimentos empresariais	0,02	0,00	0,26
Evolução dos empregos formais (%)	0,41	0,00	0,45
Crescimento das empresas exportadoras do município	1,00	1,00	1,00
Social			
Proporção de pessoas vivendo em extrema pobreza	1,00	0,99	1,00
Índice de aprendizado até o 5º ano – Matemática	1,00	1,00	0,88
Índice de aprendizado até o 5º ano – Português	1,00	1,00	0,96
Índice de aprendizado até o 9º ano – Matemática	1,00	1,00	0,70
Índice de aprendizado até o 9º ano – Português	1,00	1,00	0,74
Abandono escolar – Anos iniciais (1º ao 5º ano)	0,57	0,25	1,00
Abandono escolar – Anos finais (6º ao 9º ano)	0,18	0,27	0,98

Fonte: Elaborado pela autora com base nas informações de CNM (2021).

No que diz respeito à dimensão econômica, o município de Igrejinha/RS registrou índices predominantemente altos em todos os períodos de análise, em relação às seguintes metas: PIB *per capita* e crescimento das empresas exportadoras do município, o que se justifica pelo fato de que Igrejinha é um polo calçadista e destaque na exportação de calçados. Ademais, ele está entre os 20 municípios brasileiros com maiores números de postos de trabalho na indústria calçadista no ano de 2020 (ABICALÇADOS, 2021a).

Empregando expressivo número de trabalhadores, confirmam-se os dados econômicos do município, os quais evidenciam que Igrejinha é responsável por significativo número de calçados produzidos no estado do Rio Grande do Sul.

Ainda, o município objeto de estudo sinaliza um índice mediano de efetivação do ODS n. 8, no que condiz à remuneração média dos trabalhadores formais nos anos de 2019, 2020 e 2021 e na evolução dos empregos formais nos anos de 2019

²³ Esclarece-se que os índices foram sinalizados nas cores do semáforo para facilitar a identificação dos resultados, sendo que o vermelho indica baixo índice de efetivação, o amarelo representa médio índice de efetivação e o verde simboliza alto índice de efetivação.

e 2021. Os dados disponibilizados pela CNM (2021) relatam que Igrejinha está com índice predominantemente baixo de efetivação do ODS n. 8 na evolução dos estabelecimentos empresariais nos anos de 2019, 2020 e 2021 e na evolução dos empregos formais do ano de 2020, servindo como sinal de alerta aos gestores públicos, empresários e a população dessa localidade.

Entende-se que os baixos e medianos índices se justificam em razão da queda geral do emprego no setor industrial desde o início de 2018. O Rio Grande do Sul encerrou o ano de 2019 com o registro de 254.924 admissões e 257.222 demissões no setor industrial, sendo destes, 5.218 desligamentos referentes aos trabalhadores do município de Igrejinha, sinalizando, também, que nos doze meses de 2019 o município obteve mais demissões do que admissões, fato que impactou diretamente a economia e os resultados do *PIB* (BRASIL, 2019c).

Acrescido a isso, com o surgimento da síndrome de Covid-19, o município apresenta um cenário preocupante, uma vez que, se analisadas as solicitações de seguro-desemprego nos doze meses do ano de 2020, verifica-se que Igrejinha obteve oscilações significativas nas demissões de trabalhadores. Na Tabela 5, é possível ter um panorama geral das solicitações ao Programa do Seguro-Desemprego (PSD) no município em análise:

Tabela 5 - Solicitações de seguro-desemprego nos doze meses de 2020 no município de Igrejinha/RS

MÊS/2020	NÚMERO DE SOLICITAÇÕES DE SEGURO-DESEMPREGO
Janeiro	141
Fevereiro	179
Março	221
Abril	533
Maio	842

Fonte: Elaboração própria com base em dados do Novo Caged (BRASIL, 2021c). (Continua...)

Tabela 5 - Solicitações de seguro-desemprego nos doze meses de 2020 no município de Igrejinha/RS

(...Continuação)

MÊS/2020	NÚMERO DE SOLICITAÇÕES DE SEGURO-DESEMPREGO
Junho	256
Julho	139
Agosto	95
Setembro	101
Outubro	97
Novembro	116

Dezembro	151
-----------------	-----

Fonte: Elaboração própria com base em dados do Novo Caged (BRASIL, 2021c).

No mês de janeiro de 2020, Igrejinha obteve a média de 141 solicitações ao PSD. Em fevereiro/2020, já é possível identificar o inicial aumento nas solicitações do benefício, o qual totalizou 179 requerimentos. A partir de março/2020, os números são alarmantes, totalizando 221 solicitações; em abril/2020 registrou 533; no mês de maio/2020, 842 solicitações; 256 solicitações no mês de junho/2020; 139 solicitações no mês de julho/2020; 95 solicitações no mês de agosto/2020; 101 solicitações no mês setembro/2020; 97 solicitações no mês de outubro/2020; 116 solicitações no mês de novembro/2020 e 151 solicitações no mês de dezembro/2020. Na somatória, o ano de 2020 totalizou 2.871 benefícios concedidos aos trabalhadores que sofreram desligamentos de seus postos de trabalho (BRASIL, 2021c).

Observa-se que abril e maio do ano de 2020 foram os meses de maior procura pelo recebimento do benefício de seguro-desemprego. Percebe-se ser esse um reflexo da primeira onda sindêmica de Covid-19 no Brasil e o consequente efeito causado na economia global que atingiu e vem afetando as diversas regiões do país e do mundo. Esse processo causado pela sindemia de Covid-19, somado às dificuldades estruturais de inserção no mercado de trabalho, podem ter reforçado a procura pelo subsídio salarial.

Assim como em todo o Brasil, é incontroverso que a sindemia de coronavírus tem gerado fortes efeitos no emprego formal da indústria no município objeto de estudo, até mesmo porque a redução da atividade econômica leva a um aumento da desocupação. Igrejinha iniciou o ano de 2020 com 298 admitidos e 194 demissões. No mês de abril de 2020, o mês mais letal da sindemia de Covid-19 no Brasil, constata-se 40 admissões e 880 desligamentos na indústria e os demais meses se mostraram estáveis. O ano de 2020 encerrou com 2.519 admissões e 3.286 demissões no setor industrial, gerando um saldo negativo de 767 vagas (BRASIL, 2021c).

Já no ano de 2021, no mês de março, no auge da segunda onda sindêmica no país, verifica-se 231 admissões para 358 desligamentos no setor industrial do município. Os outros meses apresentaram índices estáveis. Até novembro de 2021 registram-se 2.687 admissões e 2.030 desligamentos no setor industrial de Igrejinha,

produzindo um saldo negativo de 657 vagas (BRASIL, 2021c).

Quanto à dimensão social, de acordo com dados da Mandala dos ODS, a Tabela 4 (p. 93) demonstra que o município apresenta representatividade positiva. Constata-se que os resultados se apresentam dessa forma em razão de que o município possui, desde 2012, o Projeto de Socialização promovido pela Associação de Amigos da Oktoberfest de Igrejinha (Amifest) como uma forma de incentivo às ações sociais.

Desde então, mais de 400 mil pessoas foram beneficiadas pelas iniciativas, as quais impactam positivamente na educação do município. Grupos de amigos, de empresas, entidades, escolas, entre outros, se juntam à Amifest para fazerem o bem, unindo-se à corrente de solidariedade incentivada pelos voluntários que organizam e fazem a Oktoberfest. Desde arrecadação de alimentos, roupas, calçados, confraternizações com grupos de idosos, plantio de árvores, eventos culturais ou de conscientização, todas as ações valem, desde que o espírito seja proporcionar o bem-estar ao próximo (OKTOBERFEST, 2019).

O município apresenta, em geral, resultados satisfatórios em relação à educação, com altos índices de aprendizagem. Esses resultados positivos estão associados ao incentivo e reconhecimento aos professores da rede municipal de educação, que pertencem ao grupo de funcionários públicos, sendo reconhecidos como um dos melhores planos de carreira da região e é regulamentado pela Lei nº 438, de 05 de abril de 2012 (IGREJINHA, 2012). Os resultados satisfatórios quanto aos indicadores dos ODS's são de suma importância, pois os estudantes de hoje serão os trabalhadores de um futuro próximo.

Verifica-se, por fim, que há registros de altos índices de abandono escolar, principalmente, nos anos iniciais (1º ao 5º ano) no ano de 2020 e nos anos finais (6º ao 9º ano) no período de 2019 e 2020. Em razão disso, no período de matrícula para o ano de 2021, ao perceber um índice tão alto de alunos em evasão escolar, o município, por meio da Secretaria Municipal de Educação promoveu a ação “Busca Ativa Escolar”.

Esse programa visa evitar a evasão escolar através de visitas técnicas dos agentes de educação às famílias para entender os motivos da exclusão escolar e prestar auxílios para a realização da rematrícula do aluno, o que trouxe resultados positivos ao município (BUSCA ATIVA ESCOLAR, 2021), tanto que no ano de 2021, já se observa que os índices sociais relacionados ao ODS nº 8 estão

predominantemente altos.

Diante do exposto, observa-se um cenário otimista quanto à dimensão econômica e social de Igrejinha/RS, mesmo em tempos de crise. Importante destacar que o desenvolvimento regional está associado ao desempenho das cadeias produtivas locais e o planejamento do desenvolvimento regional é beneficiado pelas análises prospectivas das cadeias produtivas.

A cadeia calçadista, sem dúvidas, possui grande influência econômica e social no município, devido ao número elevado de funcionários atuando nesse setor, razão pela qual deve ser foco de grande atenção e apoio do setor público. Parcela não desprezível dos empregos reflexos e mistos só existem em Igrejinha/RS porque sapateiros e trabalhadores em outros elos da cadeia auferem renda nesta cadeia, e dependem em outras. Sem o sapato, todos os demais setores de Igrejinha sofreriam uma grave crise.

Nessa perspectiva, em uma região com predominância da atividade industrial calçadista, a concorrência, o fechamento de fábricas e o aumento do índice de desemprego acaba desacelerando a economia local (CALANDRO; CAMPOS, 2013). Assim, a diversificação produtiva constitui-se em estratégia importante, sendo que, para algumas regiões e organizações, constitui-se, além de uma oportunidade de crescimento, uma condição de sobrevivência e readaptação diante de crises (tais como a que se vivencia atualmente), que influenciam a economia local.

Com a ampliação da diversidade produtiva, criam-se possibilidades de renda, as quais aumentam o acesso aos meios de subsistência e à melhoria no padrão de vida das famílias e das regiões alvo das iniciativas (PENROSE, 1979; BREITBACH, 2007; RATHMANN *et al.*, 2008), além de possibilitar uma forma de manter a economia aquecida, caso venha ocorrer o enfraquecimento das principais cadeias produtivas. Também possibilita uma reestruturação socioeconômica do território, a partir da presença de novas cadeias produtivas propulsivas, e de seus empreendimentos.

A partir da análise dos indicadores oficiais para a discussão do tema objeto da presente pesquisa, prossegue-se, em seguida, ao exame das percepções e expectativas dos atores envolvidos na relação de emprego do setor industrial calçadista de Igrejinha, para buscar entender a percepção dos mesmos frente aos reflexos da síndrome de Covid-19.

4.2 A percepção dos atores envolvidos

A realização de estudos sobre a percepção de atores sociais possibilita analisar circunstâncias peculiares relacionadas, verificando as experiências e entendimentos de cada um, ao invés de apenas se observar números e indicadores socioeconômicos, estabelecendo, portanto, um complemento entre as informações e adquirindo um conhecimento mais aprofundado.

Segundo Vergara (2013), a pesquisa de campo, é a investigação empírica aplicada no local onde acontecem ou sucederam os fatos e que dispõe de informações para explicar os fenômenos, buscando-se compreender o universo vivido pelos atores envolvidos.

A presente pesquisa contou com a participação de 38 atores sociais, ou seja, 20 representantes das indústrias ativas do setor calçadista de Igrejinha/RS, 17 empregados formais das indústrias calçadistas de Igrejinha/RS e 1 representante do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Calçadista do município.

Para a definição dos sujeitos da pesquisa, inicialmente, foi levado em consideração a quantidade de indústrias ativas do setor calçadista do município objeto de investigação. Após consulta pública junto ao *site* do Sindicato da Indústria de Calçados de Igrejinha/RS, verificou-se que existem, atualmente, o montante de trinta e sete indústrias sindicalizadas em funcionamento (SINDIGREJINHA, 2020), sendo então definido que a pesquisa seria aplicada em vinte indústrias calçadistas.

Desses estabelecimentos foi feita uma seleção não probabilística, ou seja, baseada exclusivamente em critérios definidos pela pesquisadora. A amostra foi escolhida por acessibilidade e também por tipicidade, na medida em que a seleção de elementos pesquisados foi considerada representativa da população-alvo pela pesquisadora. Como critérios de exclusão da investigação considerou-se as indústrias calçadistas do município investigado, com menos de seis meses de abertura e as inativas.

Em relação à seleção dos trabalhadores, esses foram escolhidos de forma aleatória e por acessibilidade pela pesquisadora, após a indicação dos mesmos pelos representantes das indústrias participantes. Como critérios de inclusão, consideraram-se os trabalhadores com vínculo de emprego ativo ou desligados da empresa a partir de março/2020, sendo excluídos os trabalhadores demitidos antes do início da síndrome de Covid-19.

No que diz respeito ao representante do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Calçado, Vestuário e Componentes para Calçados de Igrejinha/RS, esse foi convidado a participar da pesquisa para se observar a atuação e a posição da entidade da classe trabalhadora e servir de contraponto com a posição trazida pelos demais participantes.

Esses contribuíram, voluntariamente, com a pesquisa, através da participação em questionários (aos dois primeiros grupos) e na realização de entrevista semiestruturada junto ao representante sindical que representa a classe dos trabalhadores.

Os questionários foram aplicados aos empregados e aos representantes das indústrias calçadistas durante o mês de setembro de 2021, de forma *on line*, através da plataforma *Google Forms*, na modalidade fechado e aberto, contendo algumas alternativas de respostas previamente estabelecidas, a fim de facilitar a análise e manter a padronização. As questões foram encaminhadas aos trabalhadores e aos representantes das indústrias pela própria pesquisadora.

Já a entrevista realizada com o representante sindical ocorreu no mês de julho de 2021, de forma presencial, na sede do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Calçado, Vestuário e Componentes para Calçados de Igrejinha/RS.

A entrevista e os questionários foram realizados após a autorização dos atores envolvidos e depois de firmado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e, posteriormente, a autorização do representante sindical, através da assinatura da Carta de Anuência, visando garantir os princípios éticos para a realização da pesquisa.

Como forma de facilitar a compreensão, serão apresentados os resultados levantados na investigação, subdividido por grupo de participantes.

4.2.1 Empregados das indústrias ativas do setor calçadista de Igrejinha/RS

A fim de identificar a visão dos empregados das indústrias ativas do setor calçadista de Igrejinha/RS em relação às consequências da síndrome de coronavírus nas suas relações de emprego, vale-se das respostas obtidas através do questionário aplicado aos 17 empregados selecionados e se utilizará, em alguns pontos, de gráficos e tabelas para apresentar os dados.

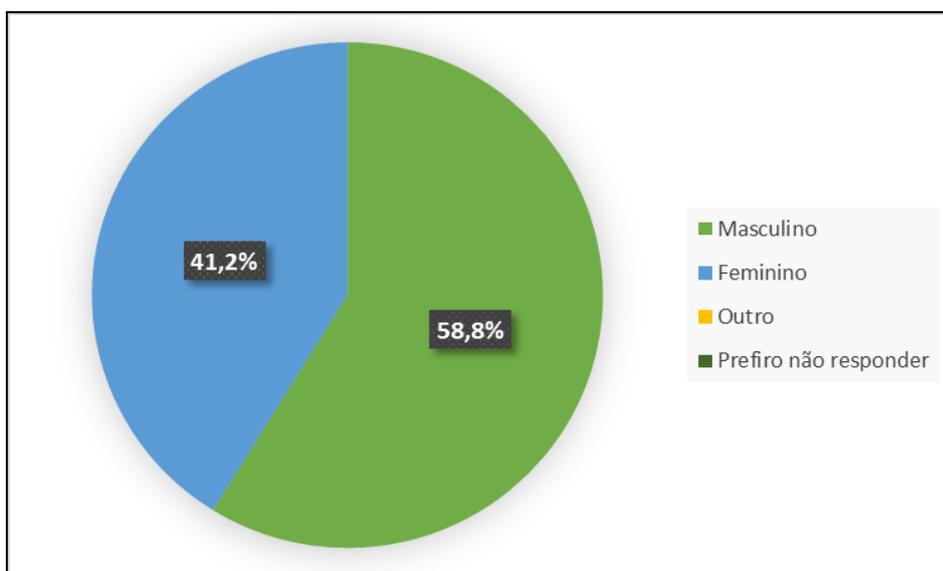
Apresenta-se, inicialmente, o perfil dos empregados, em termos de gênero,

idade, escolaridade, município de residência, tempo de atuação no emprego atual, confluindo para a análise específica no que diz respeito a relação de emprego nesse período sindêmico.

Observar a identidade de determinado grupo social possibilita o estabelecimento de uma construção da imagem da classe ao qual o indivíduo vem a pertencer, o qual acredita-se que influencia diretamente no comportamento das pessoas que dele fazem parte (BORGES, 2007).

Em termos de gênero, verifica-se no Gráfico 1, que dentre os participantes que responderam à pesquisa, nota-se um resultado desigual, onde se apresenta uma vantagem por parte do público masculino (58,8%) sobre o feminino (41,2%). Tais números diferem da proporcionalidade da população de Igrejinha/RS, já que de acordo com os dados do IBGE o município é composto predominantemente de mulheres (51,17%) e (48,83%) de homens (IBGE, 2021a).

Gráfico 1 – Gênero dos empregados



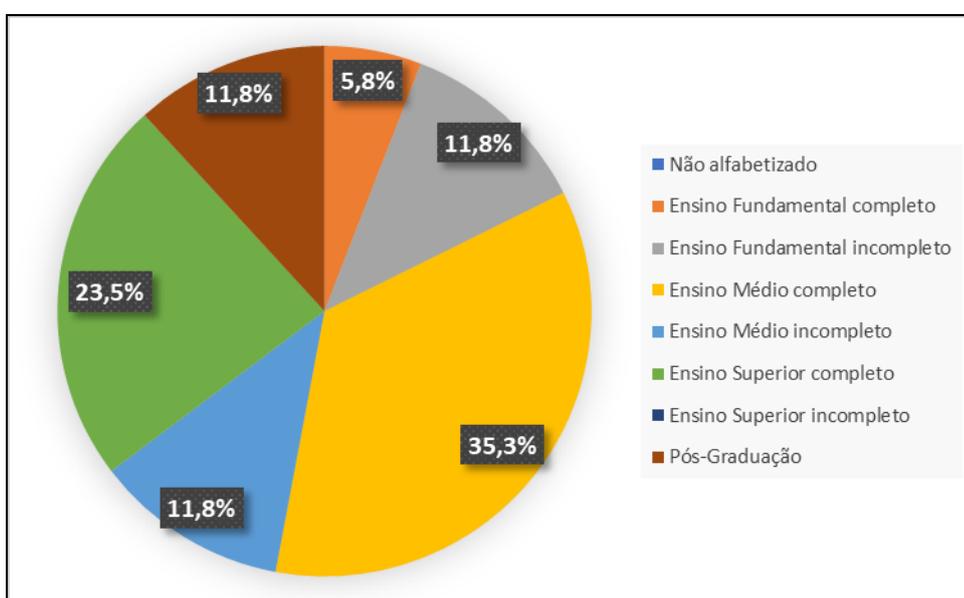
Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora (2022).

Em relação à faixa etária, a pesquisa compreende trabalhadores com idade de 24 a 59 anos, predominando o grupo de 59 anos. Sabe-se que a atividade industrial calçadista é, principalmente, desenvolvida por adultos de meia-idade. Pessoas desse grupo etário são, tipicamente, mais prováveis de seguirem normas convencionais e endossam valores normativos, nos quais a obediência a uma autoridade é importante (SANTOS, 2008), fator comum dentro do setor industrial.

No que diz respeito à escolaridade, um item tão essencial para o

desenvolvimento do indivíduo, assim como para o desenvolvimento regional, percebe-se no Gráfico 2, a seguir, que parte predominante dos participantes possui o ensino médio completo (35,3%), seguido de uma parcela (23,5%) que já completaram o ensino superior. Chama a atenção que na mesma proporção de 11,8%, apresentam-se pessoas detentoras do ensino médio incompleto, ensino fundamental incompleto e pós-graduação. Já 5,8% dos participantes possui ensino fundamental completo.

Gráfico 2 – Escolaridade dos empregados



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora (2022).

Em vista disso, observa-se que, de maneira geral, os participantes da presente pesquisa possuem grau de escolaridade elevado, razão pela qual pressupõe-se que sejam trabalhadores mais qualificados. Tal fato tende a justificar os resultados satisfatórios do município em relação ao ODS nº 8 no âmbito social, analisados no item “4.1.1 Análise econômica e social de Igrejinha/RS” (p. 89-97) do presente estudo.

Pastore (2006) argumenta que a educação não gera por si só empregos e nem aumenta a renda de forma automática, mas se o mercado de trabalho está difícil com uma população educada, ele é trágico com uma população menos estudada.

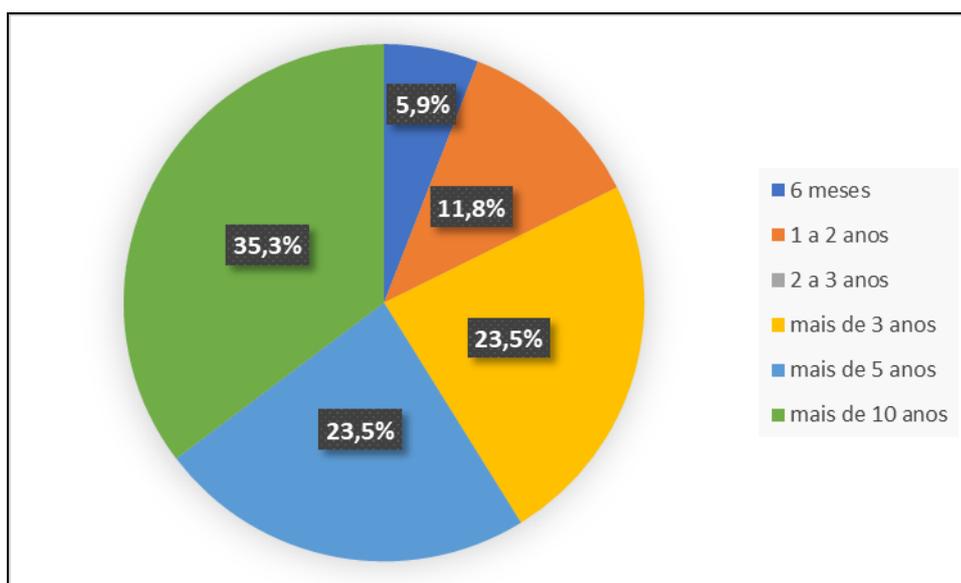
Ademais, ao se considerar que os participantes da presente pesquisa possuem níveis mais elevados de escolaridade, tal aspecto, merece atenção.

Conforme afirmam Aquino *et al.* (2020), os efeitos mais severos da sindemia dependem de aspectos socioeconômicos, culturais, de características dos sistemas políticos e de saúde, mas o efeito econômico se dará, principalmente, em indivíduos de baixa renda e menos escolarizados.

Com relação ao local de residência dos empregados participantes, verifica-se que grande parte deles residem no próprio município de Igrejinha/RS (52,94%). O restante varia entre pessoas que residem nos municípios de Taquara (29,41%), Parobé (11,76%) e Nova Hartz (5,89%). Devido à grande representatividade do setor industrial na localidade, os trabalhadores igrejinhenses tendem a não migrarem para outros municípios em busca de emprego.

O Gráfico 3 demonstra o tempo de atuação dos trabalhadores participantes da pesquisa no emprego atual no setor industrial calçadista de Igrejinha/RS.

Gráfico 3 - Tempo de atuação no emprego atual



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora (2022).

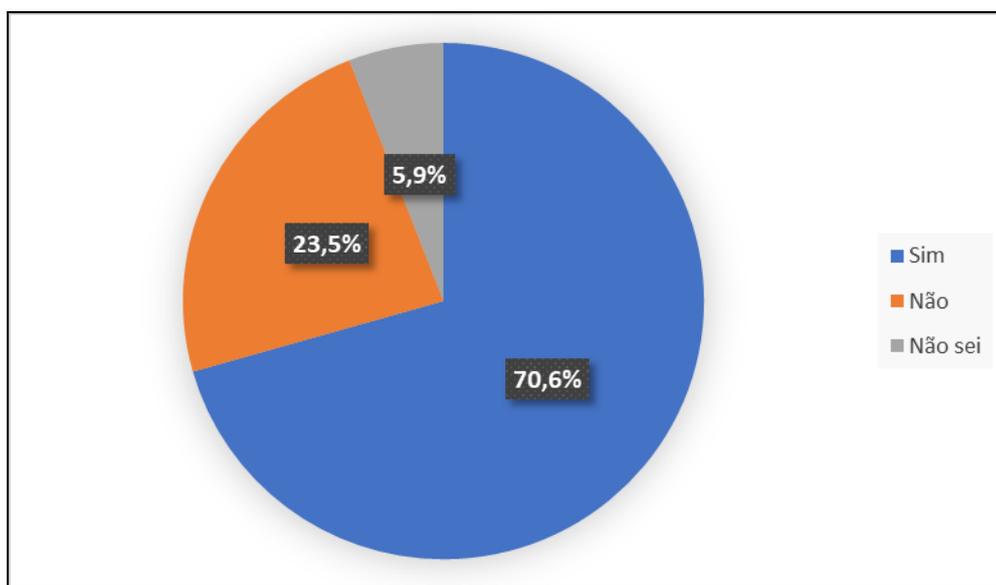
Tal resultado comprova que boa parte das pessoas que responderam à investigação encontram-se há mais de 10 anos no mesmo emprego (35,3%), seguidas dos que estão há mais de 5 anos (23,5%) e 3 anos (23,5%). Logo adiante, aparecem os empregados que permanecem no mesmo emprego há 1 a 2 anos (11,8%) e uma parcela ínfima (5,9%) que estão há apenas 6 meses no emprego atual.

Isso se justifica, mesmo em tempos de sindemia e crise econômica, pelo fato de que a demissão dos trabalhadores com mais tempo de empresa tem um custo

alto para o empregador, somado ao fato de terem mais experiência no setor e, provavelmente, pleno domínio sobre os serviços que executam. Aliado a isso, há escassez de pessoas qualificadas, sendo que as empresas calçadistas apresentam dificuldades para encontrar profissionais do perfil dos participantes da pesquisa para ocuparem as vagas. Dessa forma, esses trabalhadores acabam sendo considerados essenciais pela visão de quem os mantém (PASTORE, 2006).

Além desse resultado, percebe-se também no Gráfico 4, adiante, que grande parte dos questionados (70,6%) tiveram aplicadas as medidas emergenciais disponibilizadas pelo Governo Federal para a manutenção dos seus empregos durante a sindemia de Covid-19, enquanto somente 23,5% não tiveram acesso às mesmas e 5,9% não souberam responder ao questionamento.

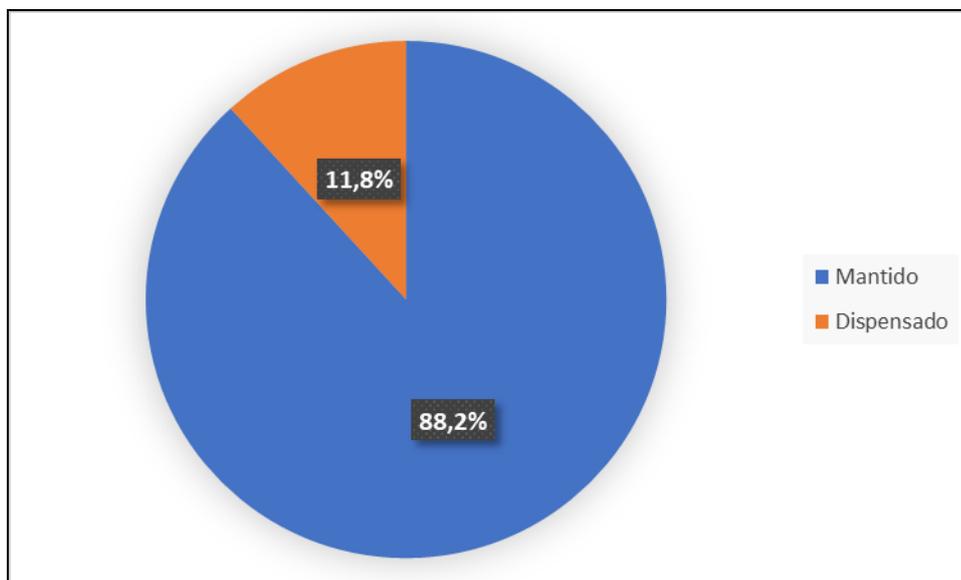
Gráfico 4 - Acesso às medidas emergenciais disponibilizadas pelo Governo Federal para a manutenção do emprego durante a sindemia de Covid-19



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora (2022).

Nesse íterim, merece atenção o fato de que grande parte dos questionados (88,2%) foram mantidos nos seus empregos durante a sindemia de Covid-19, enquanto apenas 11,8% foram dispensados, conforme Gráfico 5.

**Gráfico 5 - Manutenção ou dispensa do emprego após o início da
sindemia de Covid-19**



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora (2022).

É surpreendente tal resultado, pois o alastramento da sindemia do coronavírus atingiu todos os setores econômicos, criando um ambiente instável, assim como houve queda da demanda do setor calçadista em torno de 79% no ano de 2020 (ABICALÇADOS, 2021b).

Ademais, segundo dados oficiais, no cenário nacional o setor calçadista contabilizou a perda de 11 mil empregos no início do ano de 2020, enquanto as empresas gaúchas do ramo demitiram mais de 3 mil trabalhadores até o começo de abril do ano de 2020. É fato notório que as demissões em massa aconteceram logo no início do ano de 2020, quando ocorreu a primeira onda sindêmica no Brasil (ABINFORMA, 2021; ABICALÇADOS, 2021b).

Importante notar que, nesse período, ainda não estavam, totalmente, disponíveis as medidas emergenciais do Governo Federal. Por outro lado, de acordo com a Abicalçados (2021c), apesar de o primeiro trimestre de 2021 ter sido de incertezas até mesmo pela segunda onda sindêmica que atingiu o Brasil, a atividade calçadista deve finalizar o ano de 2021 com crescimento de 12% na produção e 13% na exportação de calçados.

Há de se considerar, ainda, que o setor calçadista responde, rapidamente, aos estímulos da retomada do consumo, principalmente, no mercado interno, que é o reflexo do comportamento dos consumidores. Com a melhora dos números de casos de Covid-19 e o retorno das atividades presenciais (escola, trabalho, eventos

sociais, etc.), há uma retomada positiva gradual no setor, o que promove em consequência a manutenção e a geração de postos de trabalho.

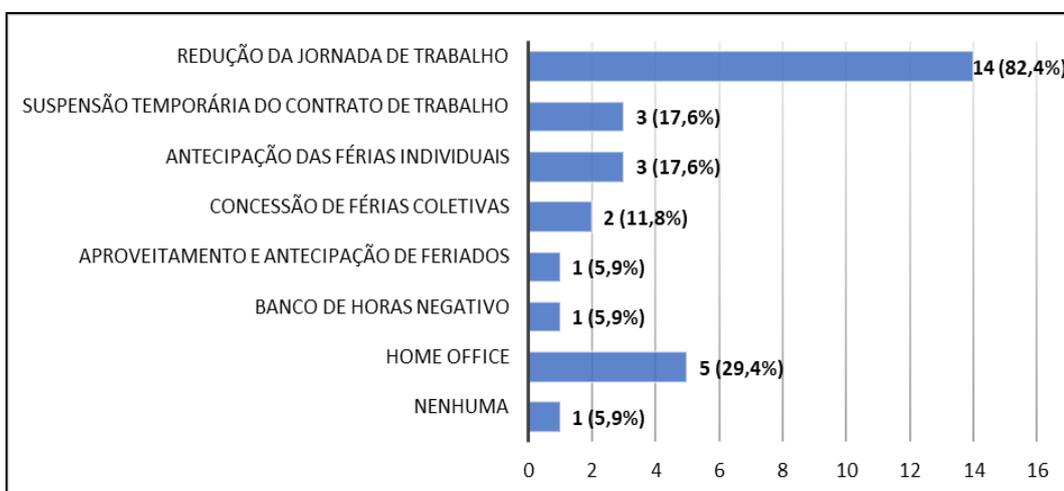
Ademais, no ano de 2021, verifica-se que existe uma retomada acentuada na dinâmica do mercado internacional, já que as exportações no ramo calçadista aumentaram, na proporção de 25% se comparado ao ano de 2020, inclusive superando os números da pré-síndemia, no ano de 2019 (ABICALÇADOS, 2021c).

Tais panoramas refletem no aumento da produção de calçados e, conseqüentemente, nos empregos, o que justifica o alto índice de acesso às medidas emergenciais por parte dos empregados participantes e o fato das demissões terem sido amenizadas.

Sobre as estratégias mais adotadas para o enfrentamento da síndemia de coronavírus, entre os participantes, de acordo com o Gráfico 6 (p. 106), foram aplicadas nas relações de emprego: a redução da jornada e do salário (82,4%), o trabalho em *home office* (29,4%), a suspensão temporária do contrato de trabalho (17,6%) e a antecipação das férias individuais (17,6%). Com menor destaque, foram aplicadas aos empregados a concessão de férias coletivas (11,8%), o aproveitamento e antecipação de feriados (5,9%) e banco de horas negativo (5,9%). Chamando a atenção que somente 5,9% dos questionados não tiveram aplicadas nenhuma das medidas disponibilizadas.

É importante ressaltar que, nesta, a soma dos percentuais é maior que 100%, já que era possível o empregado marcar mais de uma alternativa como resposta, sendo que mais de uma medida pode ter sido acessada, simultaneamente, para o mesmo grupo de trabalhadores.

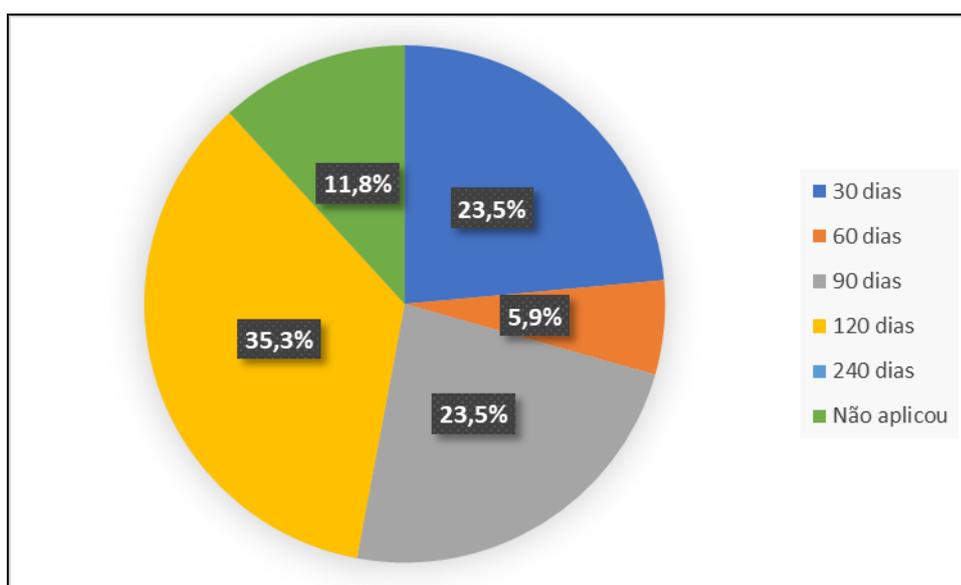
Gráfico 6 - Medidas aplicadas aos empregados para o enfrentamento da síndrome por Covid-19



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora (2022).

Em geral, observa-se, no Gráfico 7, que a adoção das medidas emergenciais aos trabalhadores foram implementadas no período de 120 dias (35,3%), seguido de 90 dias (23,5%), 30 dias (23,5%), não teve acesso a nenhuma medida (11,8%) e 60 dias (5,9%).

Gráfico 7 - Tempo de implementação das medidas emergenciais no contrato de trabalho dos empregados

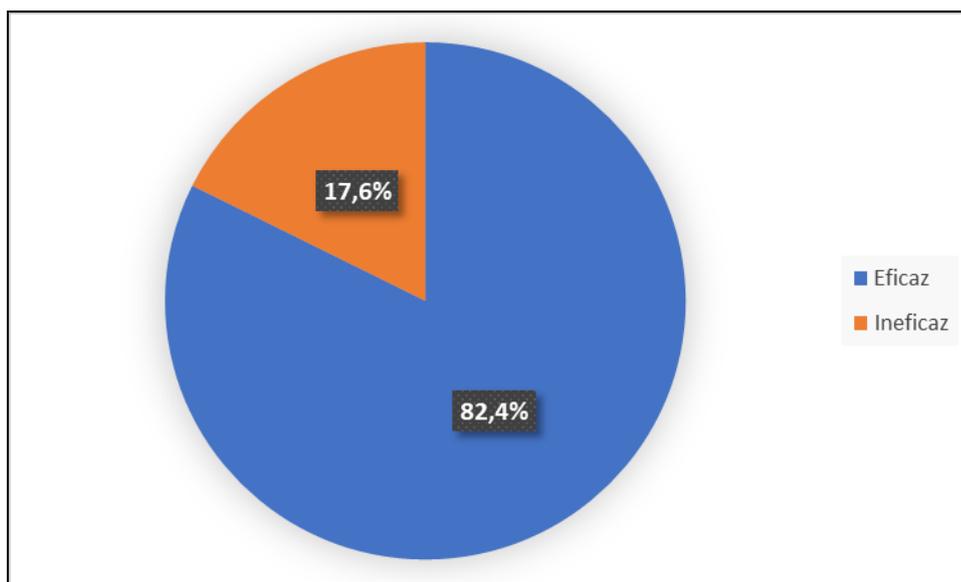


Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora (2022).

O Gráfico 8 (p. 107), reforça a percepção dos trabalhadores de que a utilização das medidas emergenciais disponibilizadas pelo Governo Federal foram

eficazes e primordiais para manter os empregados nos seus postos de trabalho, mesmo em uma situação de redução acentuada da demanda e da receita.

Gráfico 8 - Percepção dos trabalhadores sobre a eficácia das medidas emergenciais disponibilizadas pelo Governo Federal para a manutenção do emprego



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora (2022).

Abaixo, no Quadro 2, apresentam-se as principais percepções de cada um dos empregados participantes, no que diz respeito aos reflexos da sindemia de Covid-19 na sua relação de emprego.

Quadro 2 - Percepção dos trabalhadores sobre as principais consequências da sindemia de Covid-19 na sua relação de emprego

“Não mudou nada na relação de emprego”
“Perda de renda”
“Meu desemprego”
“Apreensão com o futuro”
“O principal impacto foi a sobrecarga de trabalho, uma vez que colegas de trabalho foram demitidos e as tarefas redistribuídas para aqueles que permaneceram. Isso causou um quadro de estresse que eu não tinha vivo antes”
“O impacto maior foi ter que criar estratégias diante de um cenário jamais visto, a rotina de antes era monótona, porém garantia resultados, a falta de rotinas no momento da pandemia nos deixou cansados. Todos os dias precisamos acordar e repensar o que foi feito ontem. Ao mesmo tempo tivemos o benefício de fazer mais com menos e agir diante da dificuldade, nos tornando mais forte e competitivos”
“O maior impacto foi a adaptação ao <i>home office</i> e os desafios que enfrentamos no momento que estávamos com as lojas fechadas, tendo que nos adaptar, rapidamente, a novas formas de vendas”

Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora (2022).

(Continua...)

Quadro 2 - Percepção dos trabalhadores sobre as principais consequências da sindemia de Covid-19 na sua relação de emprego (... Continuação)

“Acúmulo de funções, perda econômica, desgaste emocional, etc.”
“Não sei dizer”
“Me causou desemprego por um ano”
“Impacto médio”
“Dificuldades por ter que trabalhar em <i>home office</i> ”
“Redução de salário”
“Um pouco de preocupação”
“Queda no faturamento”
“Como não estávamos produzindo, a preocupação com os empregos da indústria”
“Rever orçamento”

Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora (2022).

O Quadro acima mostra visivelmente, percepções diversificadas entre os participantes, sendo que, de forma preponderante, os empregados consultados realçam a apreensão e as dificuldades enfrentadas no período sindêmico, principalmente, pela perda de renda e os impasses na adaptação abrupta as novas rotinas no trabalho.

Nesse cenário, tem-se, por um lado, efeitos psicológicos em razão da sindemia em si e suas consequências diretas sociais e econômicas, e, por outro lado, impactos provenientes das medidas de enfrentamento à Covid-19 (RODRIGUES; CAMPOLINA, 2020).

Com o intuito de saber os pontos positivos e os pontos negativos da sindemia na relação de emprego dos empregados participantes, obteve-se o seguinte cenário, conforme resultados do Quadro 3 abaixo.

Quadro 3 - Use uma palavra ou expressão, mostrando o que você poderia apontar como POSITIVO e NEGATIVO da sindemia na sua relação de emprego

POSITIVO	NEGATIVO
Flexibilidade	Incerteza
Parceria	Perda de renda
Solidariedade	Adaptação drástica
União	Apreensão
<i>Home office</i>	Estresse
Empatia	Tristeza
Aprendizado	Ansiedade

Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora (2022).

(Continua...)

Quadro 3 - Use uma palavra ou expressão, mostrando o que você poderia apontar como POSITIVO e NEGATIVO da sindemia na sua relação de emprego

(... Continuação)

POSITIVO	NEGATIVO
Sobrevivência	Instabilidade
Cumplicidade	Acomodação
Apoio	Desemprego
Plano governo	Pânico
Superação	Demissão
Conhecimento	Poucas vendas
Solidariedade	Incerteza
Resiliência	Tristeza
União	Sentimento de perda
Otimismo	Impotência

Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora (2022).

Nesse contexto, é possível perceber que as mudanças sociais e econômicas decorrentes da sindemia de Covid-19 geraram variados sentimentos entre os participantes. Dentre os principais pontos negativos, destacam-se entre os partícipes: a tristeza, as incertezas, a adaptação drástica, a perda de renda, o desemprego, o pânico. Tais concepções são normais em momentos de emergências e crises de tal complexidade e apresentam-se como as mais visíveis e imediatamente impactantes (RODRIGUES; CAMPOLINA, 2020)

As relações de emprego foram, indubitavelmente, afetadas, sendo que diante de uma situação nova e desconhecida, muitos desafios foram enfrentados pelos atores do vínculo empregatício. Em contrapartida, o caráter subjetivo do adoecimento global sem dúvida ao colocar a condição humana diante da finitude e fragilidade, traz também lições e mudanças positivas individuais e sociais.

Outrossim, observa-se, que, como pontos positivos, a maioria dos participantes referiram a solidariedade, a união, a parceria, o aprendizado, a superação, mesmo num período imprevisto e repleto de dificuldades. Conforme Vidigal e Minharro (2021) momentos de crises, tal como esse que se vivencia, sempre trazem pontos positivos e de superação, conduzindo a uma situação melhor, bem como, possibilitando aos indivíduos experimentar momentos de solidariedade²⁴,

²⁴ Importante salientar que a solidariedade está presente no art. 3º da CF como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil e sem dúvidas embasa e impulsiona os indivíduos dentro de um princípio de boa-fé, a buscarem saídas e possibilidades em conjunto, para enfrentarem as adversidades em momentos de crise.

numa rede de proteção, juntos apoiando uns aos outros.

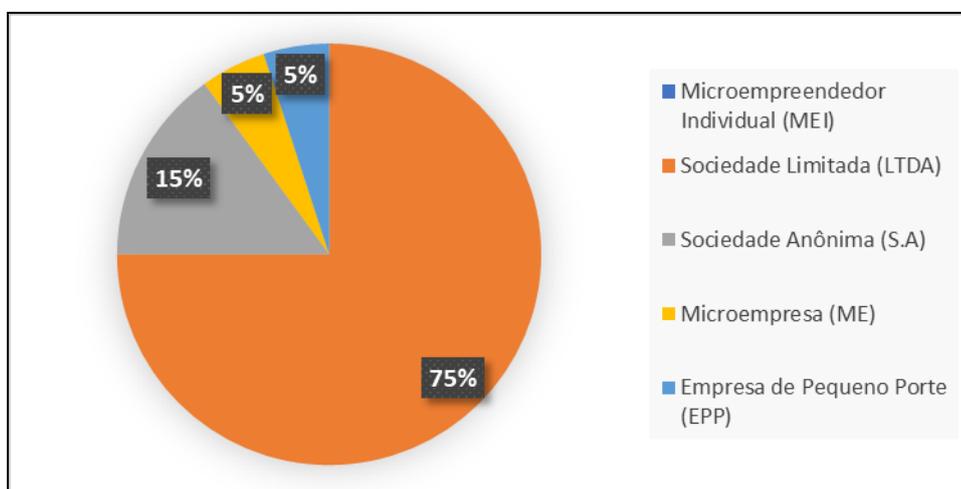
A partir desta análise, também se mostra importante para o escopo da pesquisa, a posição trazida pelos representantes das indústrias calçadistas ativas do município de Igrejinha/RS, para se obter um contraponto das informações, a qual será apresentada na sequência.

4.2.2 Representantes das indústrias ativas do setor calçadista de Igrejinha/RS

Neste item, serão expostas as percepções dos representantes das indústrias ativas do setor calçadista de Igrejinha/RS. No total foram 20 participantes que colaboraram com a pesquisa de campo através das respostas aos questionários aplicados, as quais originaram os resultados a seguir exibidos, que serão mostrados, em alguns pontos, através de gráficos e tabelas.

Na primeira parte do questionário se buscou conhecer o perfil das indústrias participantes. O Gráfico 9, a seguir, apresenta o enquadramento pelo porte dos empregadores.

Gráfico 9 - Enquadramento da empresa conforme a tributação



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora (2022).

Avaliando o Gráfico 9, em uma mostra de 20 empresas questionadas, verifica-se que 75% enquadram-se como sociedade limitada; 15%, sociedade anônima; 5%, microempresa e 5% empresa de pequeno porte. Importante destacar que a maioria das participantes são indústrias de grande porte, o que leva a crer que possuem maior capacidade organizacional em relação às pequenas e médias empresas e dispõem de maior acesso ao crédito.

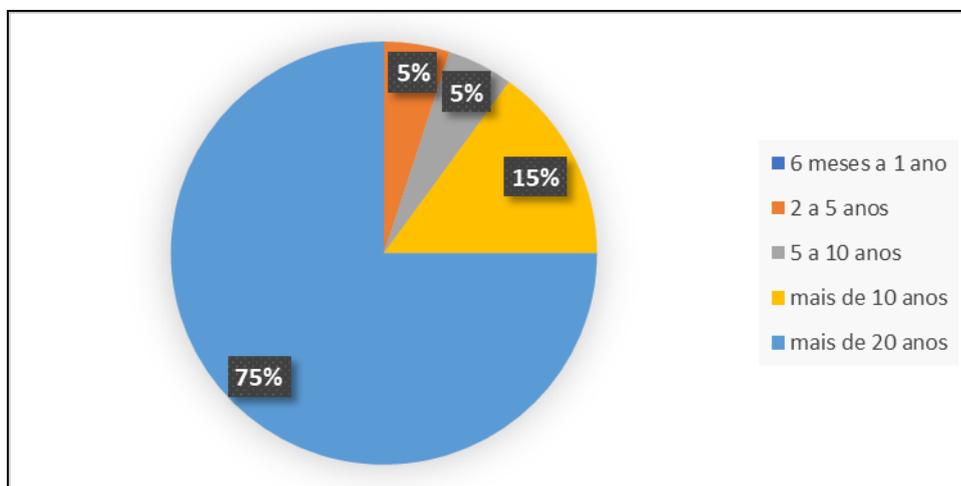
Além disso, as empresas de maior porte tendem a ter setores de Recursos Humanos mais bem estruturados, assim como contam com maior quantidade de trabalhadores, o que permite reduzir a jornada dos funcionários, conceder férias a parte dos trabalhadores, suspender temporariamente o contrato de alguns empregados, o que se torna mais difícil em uma organização de pequeno e médio porte.

Tais fatos explicam o elevado número de acesso às medidas emergenciais e poucos casos de demissão durante a crise econômica em relação aos trabalhadores participantes da pesquisa. As grandes empresas industriais possuem maior capacidade financeira e tendem a possuir mais facilidade de acesso a capital de giro, de modo que podem manter os trabalhadores mesmo em uma situação de redução acentuada das receitas, tal como a que se vivencia atualmente.

Este cenário está em consonância com os dados do IBGE (2020), o qual estima que os pequenos empreendimentos (Microempreendedor Individual, Microempresa, Empresas de Pequeno Porte) foram os mais afetados pela pandemia, enquanto as indústrias de grande porte tiveram um impacto menor (no caso, a maioria das participantes da presente pesquisa). Neste sentido, Mattei e Heinen (2020) relatam que quanto menor a empresa industrial, mais intenso têm sido os efeitos negativos da crise do coronavírus.

Ainda relacionado ao perfil dos participantes, identificou-se o tempo de atuação das indústrias no mercado de trabalho do município de Igrejinha/RS, sendo que o Gráfico 10, responde a esta questão.

Gráfico 10 - Tempo de atuação no mercado de trabalho em Igrejinha/RS



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora (2022).

É possível perceber que 75% dos participantes possuem mais de 20 anos atuando no ramo calçadista; 15% mais de 10 anos; 5% possuem de 5 a 10 anos de atividade; 5% de 2 a 5 anos e 0% para empresas com atuação de 6 meses a 1 ano. Estes resultados explicam o porquê de não ter havido acentuado número de demissões entre os trabalhadores, já que as indústrias participantes possuem experiência no ramo, tendo condições legais de enfrentar as dificuldades e manterem mais as equipes.

De acordo com as informações do Sebrae (2021), as empresas que se planejaram, se reinventaram, buscaram inovar e criaram novas formas de atender, ou lançaram produtos durante a crise, foram as que apresentaram os melhores resultados.

Ao encontro dessas informações a pesquisa também identificou que 50% das indústrias participantes têm atuação internacional, ou seja, trabalham com exportações, enquanto 30% atuam no âmbito regional e 20% no mercado nacional. Conforme informações da Abicalçados (2021c) o setor calçadista sofreu os efeitos da sindemia, especialmente, no mercado interno, enquanto que as exportações, embora tenham sido afetadas, tiveram efeitos menores e no ano de 2021 estão alavancando a recuperação da indústria de calçados.

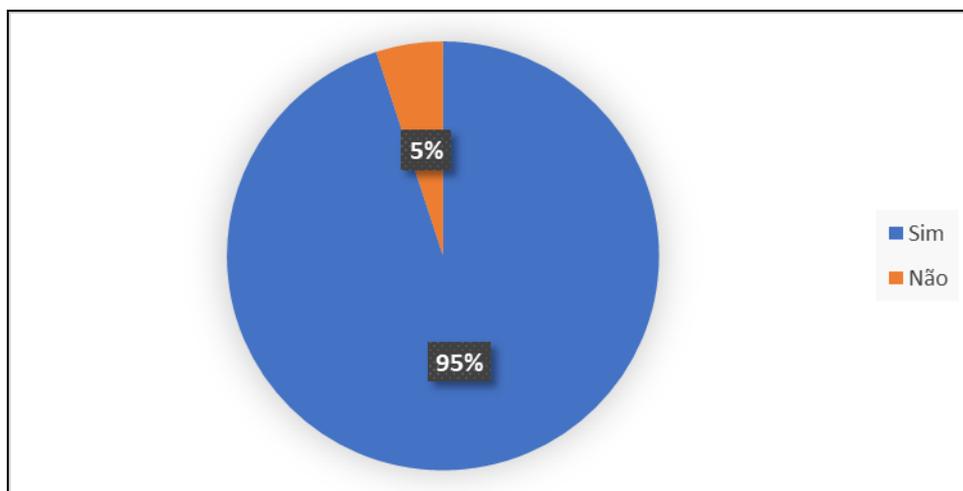
Também se verificou que 90% das empresas consultadas adotaram medidas extras de higiene nas suas atividades para conter o avanço da sindemia, sendo que 80% forneceram máscaras de proteção e álcool em gel aos funcionários, 50% adaptaram os padrões de trabalho e 20% adotaram o trabalho domiciliar para os funcionários evitarem o contato entre os colegas²⁵. Tais resultados demonstram que as indústrias participantes agiram de maneira socialmente responsável, fator importante para o desenvolvimento sustentável.

No que diz respeito à adoção das medidas emergenciais disponibilizadas pelo poder público federal em relação aos seus empregados, verifica-se no Gráfico 11 (p. 113), que 95% das indústrias participantes aplicaram as mesmas no seu quadro de funcionários, em resposta à crise de sindemia e como forma de proteger as relações de emprego durante esse período, enquanto apenas 5% não utilizaram as medidas

²⁵ A soma dos percentuais é maior que 100%, pois cada empresa marcou todas as medidas que tomou em relação aos seus empregados.

disponibilizadas.

Gráfico 11 - Sua empresa aplicou aos seus funcionários as medidas emergenciais para enfrentamento da pandemia e proteção das relações de emprego durante esse período?

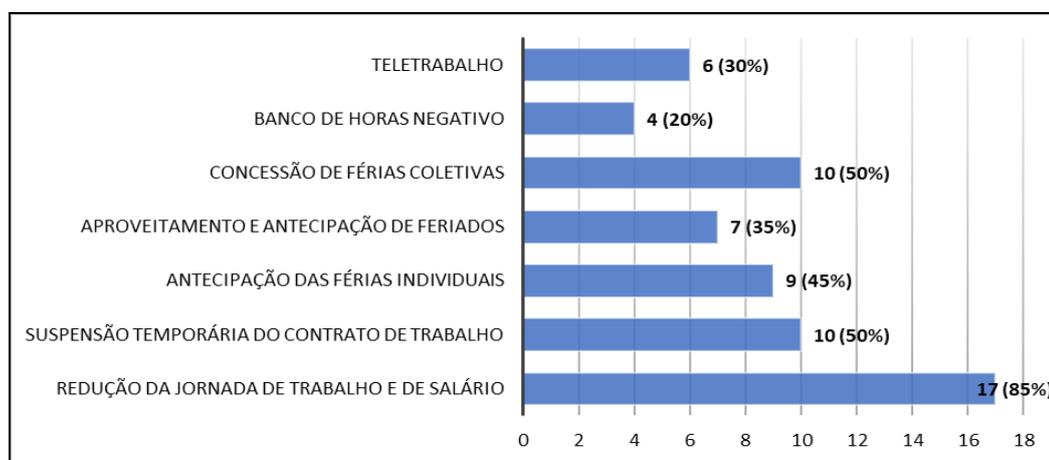


Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora (2022).

Ainda, entre as empresas industriais participantes, em análise ao Gráfico 12, percebe-se que as medidas mais adotadas foram: 85% redução da jornada e do salário, 50% suspensão temporária do contrato de trabalho, 50% concessão de férias coletivas, 45% antecipação das férias individuais. Com menor destaque, foram aplicadas aos empregados o aproveitamento e antecipação de feriados (35%), o trabalho em *home office* (30%) e o banco de horas negativo (20%)²⁶.

²⁶ A soma dos percentuais é maior que 100%, pois cada empresa marcou todas as medidas que tomou em relação aos seus empregados.

Gráfico 12 - Medidas emergenciais mais adotadas pelas empresas para a manutenção dos empregos durante a pandemia de Covid-19



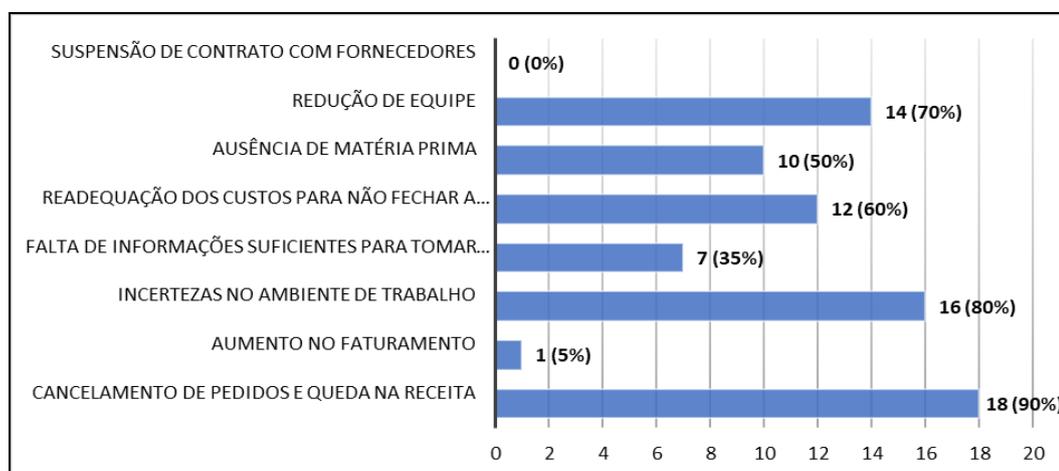
Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora (2022).

Tais resultados se assemelham às respostas dos empregados participantes, o que demonstra a relação entre as mesmas. De acordo com a CNI (2020), em geral, quanto maior a empresa, maior a adoção de medidas relacionadas aos trabalhadores durante a pandemia. Tal fato resta corroborado na presente pesquisa, já que a maioria das indústrias participantes são de grande porte.

Os efeitos do novo coronavírus têm sido sentido de diversas maneiras também pelos empregadores industriais, sendo evidenciados no Gráfico 13, a seguir, o cancelamento de pedidos e a queda nas receitas como os mais citados pelos participantes (90%). Além disso, 80% consideraram as incertezas no ambiente de trabalho, 70% a redução de equipe, 60% a readequação dos custos para não fechar a empresa, 50% a ausência de matéria prima, 35% a falta de informações suficientes para tomar decisões e 5% apontaram o aumento no faturamento como consequências da pandemia em seus negócios²⁷.

²⁷ A soma dos percentuais é maior que 100%, pois cada empresa tinha a opção de marcar mais de uma resposta.

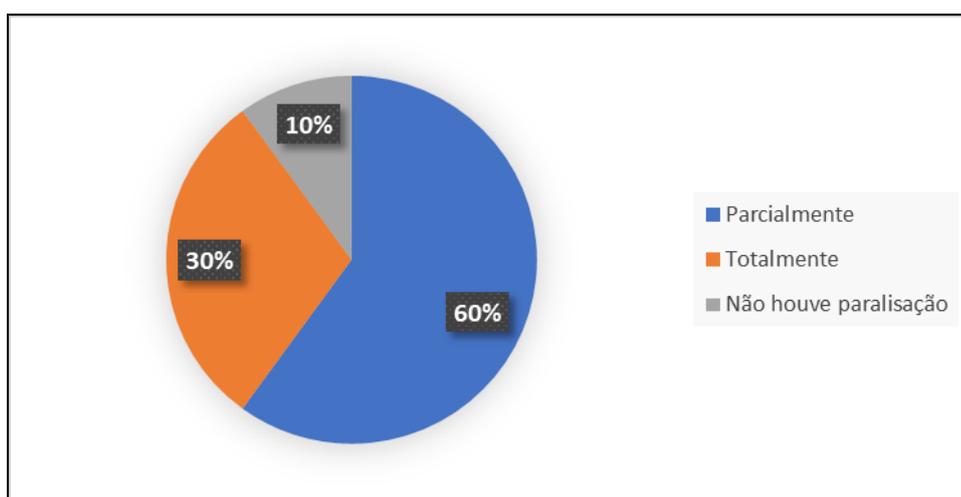
Gráfico 13 - Percepção das empresas sobre as principais consequências da sindemia causada pelo Covid-19



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora (2022).

Diante da queda da demanda, que resultou em diminuição ou mesmo paralisação da produção, na próxima questão, foi possível identificar se houve a suspensão das atividades nas indústrias participantes durante esse período de crise, como apresenta o Gráfico 14 (p. 115), demonstrado na sequência.

Gráfico 14 - Paralisação das atividades durante a sindemia de Covid-19



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora (2022).

A paralisação parcial das atividades atingiu 60% das empresas industriais. Outras 30%, paralisaram totalmente a produção e apenas 10% continuaram em operação, mesmo diante das dificuldades relatadas.

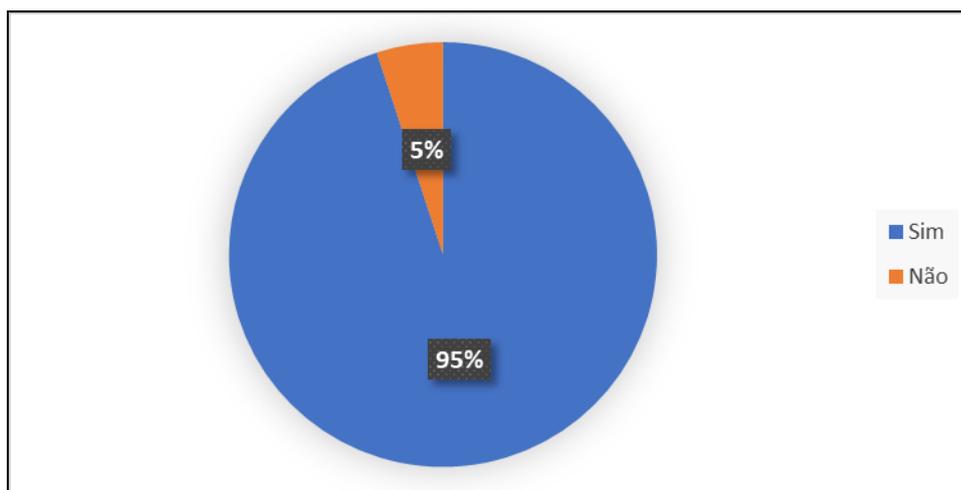
Sobre a adesão ao Programa Emergencial de Suporte a Empregos,

disponibilizado pelo Governo Federal através da MP nº 944/2020, que possibilitou às empresas terem concedidas linhas de crédito, com a finalidade de pagamento da folha salarial de seus funcionários, constata-se que 50% dos participantes aderiram ao programa e os outros 50% não utilizaram do benefício.

O mesmo ocorre em relação às indústrias participantes no que diz respeito à suspensão dos pagamentos do FGTS durante os meses de março/2020 a maio/2020 permitido pela MP nº 927/2020, sendo que 50% dos participantes suspenderam os pagamentos dos depósitos fundiários nesse período, enquanto 50% não deixaram de realizar os pagamentos normalmente.

O Gráfico 15 (p. 116), para complementar os resultados, corrobora a percepção dos trabalhadores no sentido de que a utilização das medidas emergenciais disponibilizadas pelo Governo Federal foram primordiais para manter os empregados em seus postos de trabalho durante o período sindêmico. Nesse aspecto, 95% dos participantes consideraram o uso dos programas e ações públicas essenciais para evitar o desemprego, enquanto apenas 5% entenderam que as mesmas não foram importantes.

Gráfico 15 - Você considera acertadas as medidas emergenciais do Governo Federal para a manutenção dos empregos durante a sindemia?



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora (2022).

Tais resultados sem dúvida influenciaram nos baixos índices de demissão dos trabalhadores participantes, tanto que a maioria dos representantes das indústrias ao serem questionados se as demissões aumentaram no período de sindemia em

seus empreendimentos, responderam que a demissão não foi uma alternativa para o enfrentamento da crise (55,7%), enquanto apenas (44,3%) apontaram que as demissões aumentaram nesse período.

Por conseguinte, ao serem questionados em relação aos pontos positivos e aos pontos negativos da sindemia nas relações de emprego das suas fábricas, obteve-se o seguinte panorama, conforme resultados do Quadro 4, adiante.

Quadro 4 - Use uma palavra ou expressão, mostrando o que poderia ser apontado como POSITIVO e NEGATIVO durante a sindemia nas relações de emprego em sua empresa

POSITIVO	NEGATIVO
Renovar	Aproveitamento
União	Incertezas
Comprometimento	Insegurança
Diálogo	Reduções
Novas estratégias	Destruição de equipe

Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora (2022).

(... Continua)

Quadro 4 - Use uma palavra ou expressão, mostrando o que poderia ser apontado como POSITIVO e NEGATIVO durante a sindemia nas relações de emprego em sua empresa

(... Continuação)

POSITIVO	NEGATIVO
Adaptação	Ausência em feiras
Empatia	Redução de pedidos
Parceria	Diminuição colaboradores
Remanejamento	Prejuízo
Confiança	Equilibrar receitas e gastos
Superação	Redução de funcionários
Confiança	Incertezas
Parceria	Readequação
Otimismo	Incertezas
Reinventar	Incertezas
Aprendizado	Incertezas
Mercado digital	Investimento
Novos produtos	Custo
Adaptação	Afastamento empregado
Engajamento	Incertezas

Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pela autora (2022).

A partir do Quadro acima resta incontroverso que as empresas questionadas necessitaram desenvolver planos de enfrentamento a esse período de crise sindêmica, quando os gestores tiveram que se reinventar, renovar os processos e a própria relação de emprego. Dentre os principais pontos negativos, destacados pelos representantes das indústrias calçadistas apresentam-se: a incerteza, a redução das receitas, a redução do quadro de funcionários, as dificuldades na operação do negócio devido ao afastamento dos empregados, a readequação às novas rotinas de trabalho.

Conforme Vidigal e Minharro (2021) o advento da Covid-19 trouxe muitas incertezas para o mercado de trabalho e gerou uma crise econômica sem precedentes. Mas, por outro lado, a crise também beneficiou os atores envolvidos. Verifica-se que a maioria dos participantes apontaram a adaptação, a parceria e a união, a renovação, o engajamento das equipes, as descobertas de novas oportunidades, as novas estratégias de comercialização, inclusive, novos pedidos foram realizados e a implementação do mercado digital, tudo isso mesmo num período de crise e dificuldades.

De um modo geral, 91% dos empresários industriais relataram que a sindemia do novo coronavírus resultou em um impacto negativo sobre a sua fábrica. Do total, 6% dos empresários responderam que a organização não foi impactada, enquanto para 3% o impacto foi positivo.

Por fim, outra pergunta realizada, foi a de saber como os representantes das indústrias avaliavam uma possível parceria entre o poder público municipal, o sindicato dos trabalhadores e as empresas locais a fim de promover a manutenção dos empregos e da renda do município nesse momento de crise, bem como se haveria algum entrave para a formação dessa parceria.

De acordo com os participantes a grande maioria (80%) vê a proposta positiva e (30%) viável, enquanto 0% avaliou como negativa e 5% como inviável.

Por conseguinte, no próximo tópico, serão evidenciados os resultados das impressões do representante do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Calçado, Vestuário e Componentes para Calçados de Igrejinha/RS.

4.2.3 Representante do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias do Calçado, Vestuário e Componentes para Calçados de Igrejinha/RS

Nesta seção, serão apresentadas as percepções do representante sindical da classe dos trabalhadores das indústrias do setor calçadista de Igrejinha/RS. A participação do ente sindical passa por sua inserção social na vida institucional, via diálogo social tripartite e negociação coletiva.

Nesse estudo, a entidade que representa os trabalhadores participou da pesquisa por meio de entrevista semiestruturada. Essa teve o objetivo de buscar captar o dito e o não dito, os significados, os sentimentos, a realidade experimentada pelo entrevistado.

Conforme Marconi e Lakatos (2011, p. 82) na entrevista semiestruturada “[...] o entrevistado tem liberdade para desenvolver cada situação em qualquer direção que considere adequada. É uma forma de poder explorar mais amplamente uma questão”. Segundo Goldenberg (2004), essa técnica pode ser usada para adquirir conhecimento mais profundo da situação estudada com a exploração intensa de respostas que o pesquisador não encontraria em outros meios de pesquisa.

Obtiveram-se as informações, mediante a prática dialógica, oportunidade em que foi possível uma conversação e reflexão de forma crítica, as quais produziram os resultados a seguir descritos. Importante ressaltar que a entrevista não foi gravada, a pedido do próprio representante sindical, razão pela qual foi feito o registro escrito dos comentários.

Inicialmente, questionado, o membro do sindicato se o órgão intermediou acordos coletivos para a formalização das medidas emergenciais aos empregados, visando a manutenção dos empregos durante o período sindêmico, o participante destacou que

A maioria foram acordos individuais entre a empresa e os empregados. A maioria das empresas não querem muito dialogar e negociar. O sindicato intermediou somente um acordo coletivo. Foi bem tranquilo, porque teve boa conversa com a empresa. A empresa “se abriu para a conversa”. As empresas maiores tiveram boa compreensão com os empregados em razão da pandemia. (REPRESENTANTE SINDICAL, 2021, destaque do entrevistado).

No que diz respeito à adoção das iniciativas emergenciais disponibilizadas pelo Governo Federal para a manutenção dos empregos durante a sindemia, o

preposto sindical acredita que 50% das indústrias calçadistas ativas do município adotaram a redução da jornada e de salário com os seus empregados, sendo que essa medida foi mais utilizada no ano de 2021, em razão da retomada gradual das atividades. Acredita também que 50% das empresas aplicaram a suspensão dos contratos de trabalho quando a Covid-19 ganhou mais força no Brasil (março/2020 – primeira onda sindêmica de Covid-19 no país; fevereiro/2021 e março/2021 — segunda onda sindêmica de Covid-19 no Brasil).

Já em relação às medidas de antecipação das férias individuais, aproveitamento e antecipação de feriados, concessão de férias coletivas, teletrabalho, banco de horas negativo, o representante sindical relatou que as mesmas foram aplicadas mais na primeira onda de Covid-19 (ano de 2020), destacando que o teletrabalho somente foi aplicado nos setores administrativos das fábricas de calçados de Igrejinha/RS. No ano de 2021, considera que foram poucas as empresas que aplicaram tais medidas nos contratos de trabalho dos seus empregados.

Quando questionado sobre as demissões no setor calçadista de Igrejinha em razão da sindemia de Covid-19, o entrevistado destacou que

Antes do Governo Federal criar as medidas emergenciais, as demissões ocorreram em massa. Em 2020 foram demitidos nos setor de calçados em Igrejinha, em média de 700 a 800 trabalhadores. Só não houve mais demissões, após o plano de manutenção de emprego disponibilizado pelo Governo Federal, em razão da estabilidade no emprego prevista nas medidas provisórias. (REPRESENTANTE SINDICAL, 2021).

Para avaliar as consequências da sindemia de coronavírus nas relações de emprego do setor calçadista de Igrejinha/RS, comentou o participante que a crise atingiu os mais fracos, tanto que percebe que há mais dificuldades para os trabalhadores do que para as indústrias, já que “[...] as empresas não tiveram que gastar nada, somente acabaram faturando menos” (REPRESENTANTE SINDICAL, 2021).

Com relação à percepção do representante do ente sindical sobre a utilização das medidas emergenciais disponibilizadas pelo Governo Federal pelas indústrias do ramo calçadista do município, o mesmo referiu que no geral, as empresas implementaram as medidas de forma correta, sendo que os empregadores que não tiveram condições de adotar, acabaram fechando as suas empresas em razão das dificuldades em continuar as suas atividades.

No que se refere à efetividade das medidas emergenciais e aos programas públicos disponibilizados pelo Governo Federal no período sindêmico, foi questionado o representante se as mesmas foram suficientes para a manutenção dos empregos ou se tornaram precários os direitos dos trabalhadores. O entrevistado enfatizou que as medidas adotadas foram eficientes para reduzir o desemprego, mas ao mesmo tempo se mostram precárias para o trabalhador.

Acredita o participante que a crise “estourou no bolso do empregado” (REPRESENTANTE SINDICAL, 2021) e trouxe efeitos negativos na renda dos trabalhadores mais humildes que contavam com o salário para a sua sobrevivência e da família. Tal situação também afetou diretamente o sindicato, já que muitos associados a partir da sindemia vem se desassociando para reduzir os custos.

Sobre esse ponto, o entrevistado apesar de explanar as suas preocupações, complementa que as mesmas foram primordiais para manter os empregados em seus postos de trabalho durante o período sindêmico, principalmente, nos períodos de maiores restrições, na medida em que, se não tivessem essas medidas,

[...] as empresas iriam fechar as portas e os empregados iriam ficar “a ver navios”. As medidas poderiam ter sido melhores, mais benéficas para os trabalhadores. O Governo Federal deveria ter exigido que as empresas pagassem valores maiores na sua quota parte nesses acordos. As medidas não foram criadas pensando nos trabalhadores. A opção e o foco maior foi salvar as empresas e não o empregado. (REPRESENTANTE SINDICAL, 2021, destaque do entrevistado).

Para o interlocutor sindical, as relações de emprego no mundo pós-sindêmico sofrerão consequências difíceis, a longo prazo, principalmente, quando houver negociação dos ajustes de salários, sendo que a precarização se tornará uma constante. O entrevistado entende que os empregados que continuaram nos seus empregos durante esse período de crise, estão muito agradecidos aos seus empregadores por não terem sido demitidos, ao mesmo tempo em que estão com muito medo de perder o emprego.

Essa situação, de acordo com Souto Maior (2000) gera um problema nas relações de emprego, já que o empregado fica refém do poder diretivo do empregador e, conseqüentemente, o vínculo empregatício fica desequilibrado.

De outra banda, na visão do representante sindical, a ocorrência da sindemia de Covid-19 trouxe efeitos benéficos nas relações de emprego das indústrias do setor de calçados do município de Igrejinha/RS, na medida em que a crise possibilitou mais diálogo entre empregados e empregadores, o que antes não acontecia. Ainda, “[...] houve um pouco de compreensão por parte dos empregadores, já que as decisões foram tomadas mais com a emoção do que com a razão e as empresas passaram a ceder mais” (REPRESENTANTE SINDICAL, 2021).

Conforme a percepção do representante sindical, foi possível verificar que, no município de Igrejinha/RS, a sindemia provocada pelo coronavírus atingiu de forma mais abrupta as indústrias calçadistas de pequeno e médio porte e que atuam, preponderantemente, com o mercado interno. Por outro lado, as expectativas futuras no setor calçadista é a alta retomada do mercado de exportação que já apresenta sinais de uma retomada mais consistente.

Questionado o entrevistado quanto à possibilidade de ser formada uma parceria entre a Prefeitura Municipal de Igrejinha/RS, os sindicatos dos trabalhadores e das indústrias locais do setor calçadista, a fim de manter as relações de empregos durante o período de sindemia de Covid-19, a opinião do participante é

de que o desenvolvimento integrado entre as instituições é fundamental, ainda mais nesse momento tão difícil e emergencial.

Entretanto, pondera o participante que falta diálogo com o poder público municipal, pois “[...] nunca houve disponibilidade da Prefeitura em auxiliar os trabalhadores, mesmo sendo o trabalhador a ‘menina dos olhos’ para o município e para as empresas” (REPRESENTANTE SINDICAL, 2021, destaque do entrevistado).

Destaca o representante sindical que o emprego é fundamental para o desenvolvimento do município, razão pela qual o trabalhador merece atenção e cuidado por parte do poder público municipal. Dessa forma, sugere que seja criada uma Comissão Pública Municipal de Trabalho, Emprego e Renda, como um mecanismo de diálogo entre a administração pública e a sociedade para garantir políticas públicas mais efetivas que promovam a conscientização dos direitos dos empregados e também para promover a criação de empregos no município, ainda mais nesse momento de crise e emergência.

Como se pôde observar, diferentes convicções foram expostas pelo entrevistado, sendo que a pandemia de Covid-19 trouxe diversas consequências para as relações de emprego do setor calçadista do município. Verifica-se que as críticas positivas prevalecem sobre as negativas em relação à efetividade das medidas emergenciais disponibilizadas pelo poder público federal para a manutenção dos empregos no setor calçadista industrial no município.

Além disso, de acordo com o representante do sindicato, a crise possibilitou um maior diálogo entre empregado e empregador, havendo um amadurecimento nessa relação, algo que não se observa antes da pandemia de coronavírus. Ademais, as expectativas futuras em relação às exportações de calçados são positivas e possibilitam uma crescente retomada no setor, o que reflete nas relações de emprego.

Entretanto, se tornam marcantes nas respostas do representante sindical a preocupação com a precarização dos direitos dos trabalhadores. Tal percepção se encontra alicerçada na teoria, já que Ribeiro (2020), Robortella e Peres (2020) e Nahas (2020), afirmam que as medidas implementadas pelo poder público federal aumentam a precariedade das relações de emprego e acentuam a fragilidade e a vulnerabilidade da classe trabalhadora.

Ainda, destaca-se a opinião do entrevistado no sentido de que o poder público municipal não se mobilizou em buscar um diálogo entre as empresas, os

empregados e os sindicatos do ramo industrial calçadista de Igrejinha/RS. Tal participação é fundamental, para se criar um ambiente de cooperação, gerando melhoria no relacionamento e envolvimento com todos os atores sociais do setor, através da realização de ações que beneficiem o bem-estar econômico e social de todos indistintamente. Ainda mais que o município possui um *cluster* calçadista e a maior parcela de renda e empregos da população do território é concentrada na cadeia produtiva da indústria do calçado.

Verifica-se que é tímida (ou inexistente) a parceria entre a Prefeitura Municipal de Igrejinha/RS, o sindicato dos trabalhadores e as indústrias locais do setor calçadista, para o pré-estabelecimento de políticas públicas voltadas à manutenção do emprego e da renda no município nesse período de crise sindêmica, embora a entidade sindical que representa os empregados e as próprias indústrias tenham se mostrado favoráveis a proposta de parceria entre os agentes mencionados.

A transcrição da percepção do representante sindical pode ser resumida da seguinte forma: “[...] quando se tem uma visão em conjunto, tudo que ocorre de positivo se reflete no conjunto” (REPRESENTANTE SINDICAL, 2021). Essa perspectiva vai ao encontro com as teorias do desenvolvimento regional que defendem a participação dos diversos atores sociais que formam a região e que, utilizando-se de estratégias em conjunto favorecem o bem-estar social (BOISIER, 1996; SOUZA, 2009; REZENDE; CASTOR, 2006).

Diante disso, observa-se que é bastante ampla a percepção que cada participante da pesquisa possui acerca do tema proposto, mas é unânime a opinião de que as relações de emprego foram afetadas durante a sindemia de Covid-19. Tais efeitos, em alguns aspectos, beneficiaram os atores envolvidos e em outros gerou uma crise sem precedentes.

Enquanto alguns primam pelo viés econômico, focalizando a questão do desemprego como o efeito principal, outros apontam a queda da demanda e da receita, maior flexibilização no vínculo empregatício e as dificuldades de adaptação ao “novo normal” como repercussões da sindemia nas relações de emprego do município sob investigação. Em contrapartida, existem também os participantes que primam pelo viés social da solidariedade, da força, da união, do comprometimento das equipes durante esse período inédito de crise, transformações e tensões sociais.

Tais elementos possibilitam a conclusão de que são incontáveis os desafios

nas relações de emprego durante esse momento de crise e emergência, sendo imperioso pensar sobre os efeitos que tudo isso tem acarretado para que se possam buscar possíveis estratégias para a preservação das relações de emprego no setor sob análise e, de modo geral, promover o desenvolvimento do município investigado.

Sem dúvidas a união dos atores envolvidos e a implementação de políticas públicas que impulsionem o crescimento e o desenvolvimento de projetos nesse sentido, buscando saídas viáveis para superar os diversos entraves, apostando nas potencialidades do território e consequentemente beneficiando os atores sociais, são fatores essenciais para o desenvolvimento regional.

5 CONCLUSÃO

O ano de 2020 ficará marcado para sempre na história da humanidade, já que o cenário atual causado pela sindemia de Covid-19, além de ocasionar milhões de perdas de vidas no mundo todo, afetou toda a sociedade, tanto nas relações familiares, econômicas, sociais, políticas e também nas relações de emprego, causando uma crise sanitária e econômica jamais vista no Século XXI.

Nesse cenário de profundas dificuldades o mercado de trabalho foi adversamente afetado. Os efeitos atingiram diretamente muitos empregos e, conseqüentemente, a queda da renda e da demanda, produzindo conseqüências enormes no aumento da pobreza, na elevação do percentual do desemprego formal, na ampliação do mercado informal de trabalho, acentuando a fragilidade e vulnerabilidade dos trabalhadores.

Com a crise, houve mudanças nos hábitos e um “novo normal” passou a fazer parte do cotidiano. A sociedade foi surpreendida pela sindemia de coronavírus e desafios de diversos formatos foram impostos. O mundo precisou de pausa, e diante da adoção das medidas de isolamento social pelas autoridades públicas para conter o avanço do vírus, principalmente em relação à paralisação produtiva e a restrição de funcionamento de vários estabelecimentos comerciais, o Governo Federal e as empresas necessitaram desenvolver planos e estratégias de enfrentamento da crise, onde os gestores e empregados tiveram que se reinventar e reformular os processos e as relações de emprego.

O novo coronavírus (SARS-CoV-2), desafia a sociedade, pesquisadores, sanitaristas, juristas e gestores públicos a lidar com alternativas para o enfrentamento do estado de calamidade pública, ainda mais porque a sindemia trouxe não apenas um problema de saúde pública, mas também, corroborou a carência de alguns setores em atender de forma eficiente às demandas sociais, acentuou as desigualdades sociais e escancarou problemas de grande urgência já existentes, sendo que os seus efeitos devem reverberar nos próximos anos.

Ademais, a proliferação da doença de forma global traz reflexos para o desenvolvimento sustentável e sem dúvidas dificultará o cumprimento dos objetivos e das metas de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030, trazendo um retrocesso inestimável em todos os setores.

Analisando os resultados da presente pesquisa, observa-se que assim como

em todo o Brasil, é incontroverso que a sindemia de coronavírus tem gerado fortes efeitos no emprego formal e inúmeros foram os reflexos nas relações de emprego das indústrias ativas do setor calçadista de Igrejinha/RS. Diante de uma situação nova e desconhecida, muitos desafios foram enfrentados pelos atores sociais, já que a interrupção e a redução da atividade econômica leva a um aumento da desocupação, à queda na renda e na demanda, bem como a reformulação e a readaptação das relações trabalhistas.

Entretanto, o município objeto de estudo mesmo tendo apresentado oscilações significativas nas demissões de trabalhadores durante o primeiro ano da sindemia de Covid-19 (ano de 2020), continuou empregando expressivo número de funcionários na indústria calçadista no mesmo período. Os resultados evidenciam que a cadeia produtiva do calçado ocupa um papel de predominância no que diz respeito ao volume de emprego e à geração de renda, internamente, no território, razão pela qual observa-se um cenário otimista para Igrejinha/RS mesmo em tempos de crise.

Importante destacar que o desenvolvimento regional está associado ao desempenho das cadeias produtivas locais e o planejamento do desenvolvimento regional é beneficiado pelas análises prospectivas das cadeias produtivas. A cadeia calçadista sem dúvidas possui grande influência econômica no município de Igrejinha/RS, devido ao número elevado de funcionários atuando nesse setor, razão pela qual deve ser foco de grande atenção e apoio do setor público. Parcela não desprezível dos empregos reflexos e mistos só existem em Igrejinha porque sapateiros e trabalhadores em outros elos da cadeia auferem renda nesta cadeia e dependem em outras. Sem o sapato, todos os demais setores de Igrejinha/RS sofreriam uma grave crise.

Nessa perspectiva, em uma região com predominância da atividade industrial calçadista, a concorrência, as crises econômicas, o fechamento de fábricas e o aumento do índice de desemprego acaba desacelerando a economia local (CALANDRO; CAMPOS, 2013). Assim, a diversificação produtiva constitui-se em estratégia importante, sendo que, para algumas regiões e organizações, constitui-se, além de uma oportunidade de crescimento, uma condição de sobrevivência e readaptação diante de crises (tais como a que se vivencia atualmente), que influenciam a economia local.

Portanto, com a ampliação da diversidade produtiva, criam-se possibilidades

de renda, as quais aumentam o acesso aos meios de subsistência e à melhoria no padrão de vida das famílias e das regiões alvo das iniciativas (PENROSE, 1979; BREITBACH, 2007; RATHMANN *et al.*, 2008), além de possibilitar uma forma de manter a economia aquecida, caso venha ocorrer o enfraquecimento das principais cadeias produtivas. Outrossim, possibilita uma reestruturação socioeconômica do território, a partir da presença de novas cadeias produtivas propulsivas, e de seus empreendimentos

Através da análise da pesquisa de campo, constatou-se que, grande parte dos trabalhadores participantes são adultos de meia-idade, residem no próprio município de Igrejinha/RS, possuem níveis mais elevados de escolaridade, encontram-se empregados há bastante tempo na mesma empresa (demonstrando nitidamente a natureza sucessiva dessas relações de emprego) e, conseqüentemente, foram mantidos nos seus empregos durante a sindemia de Covid-19.

Tais fatores corroboram as afirmações teóricas de que os efeitos mais severos da sindemia dependem de aspectos socioeconômicos, culturais, de características dos sistemas políticos e de saúde, mas o efeito econômico se dará principalmente em indivíduos de baixa renda e menos escolarizados. Ademais, a demissão dos trabalhadores com mais tempo de empresa tem um custo alto para o empregador, somado ao fato de que tais funcionários têm mais experiência no setor e, provavelmente, pleno domínio sobre os serviços que executam, o que dificulta o desligamento dos mesmos.

Além disso, há escassez de pessoas qualificadas no setor, sendo que as empresas calçadistas apresentam dificuldades para encontrar profissionais do perfil dos participantes da pesquisa para ocuparem as vagas, o que os torna essenciais para a atividade. Isso tende a afetar positivamente as relações empregatícias, na medida em que há evidente preocupação dos empregadores na manutenção do emprego, tornando, conseqüentemente, esse vínculo mais equilibrado entre as partes e, ainda, influenciando no avanço do desenvolvimento.

Diante dessa situação, pressupõe-se que as novas ocupações inclinam-se a favorecer trabalhadores mais qualificados, já que é provável que o número de falências e encerramento de atividades seja mais elevado nas empresas de pequeno e médio porte. Assim, os trabalhadores de baixa escolaridade, que antes da sindemia de Covid-19 já tinham suas perspectivas profissionais limitadas a

empregos de baixos salários e ausência de proteção social, encontrarão um cenário ainda pior de queda de postos de emprego no mundo pós-sindêmico, o que tende a agravar a desigualdade já existente no mercado de trabalho.

Constatou-se, ainda, que, de maneira geral, a maioria das empresas participantes são indústrias de grande porte, possuem experiência no ramo há mais de 20 anos, trabalham com exportações, paralisaram apenas parcialmente as atividades durante a síndrome de Covid-19 e apesar dos entraves conseguiram driblar as dificuldades, bem como mantiveram a equipe, em sua maior parte.

O fato da maioria das indústrias participantes serem empresas de grande porte, leva a crer que possuem maior capacidade organizacional em relação às pequenas e médias empresas e dispõem de maior acesso ao crédito. Além disso, tendem a ter setores de Recursos Humanos mais bem estruturados, assim como contam com maior quantidade de trabalhadores, o que permite reduzir a jornada dos funcionários, conceder férias a parte dos trabalhadores, suspender, temporariamente, o contrato de alguns empregados, o que se torna mais difícil em uma organização de pequeno e médio porte. Tais fatos explicam o elevado número de acesso às medidas emergenciais e poucos casos de demissão durante a crise síndêmica em relação aos trabalhadores participantes da ora pesquisa.

Sobre as estratégias mais adotadas pelas indústrias participantes para a preservação das relações de emprego no setor sob análise e enfrentamento da síndrome de coronavírus, apurou-se que, tanto na percepção dos empregados quanto na visão dos empregadores e do representante sindical, as medidas mais adotadas foram a redução da jornada e do salário, o trabalho em *home office*, a suspensão temporária do contrato de trabalho e a antecipação das férias individuais. Em menor proporção, foram aplicadas aos empregados a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados e o banco de horas negativo.

Observou-se que, embora as políticas públicas implementadas pelo Governo Federal voltadas à manutenção do emprego e da renda sejam alvo de críticas em razão das flexibilizações nas relações de emprego, do aumento da precarização dos direitos trabalhistas e dos prejuízos e infortúnios à classe trabalhadora, as críticas positivas prevalecem entre os participantes deste estudo em relação à efetividade das medidas emergenciais.

De forma geral, tais artifícios se mostraram importantes como providências

transitórias para fornecer condições materiais mínimas para o enfrentamento à sindemia de Covid-19, garantir a continuidade dos serviços, manter os empregos formais durante a crise, reduzir as demissões em massa e a falência das empresas, evitando, portanto, que as consequências fossem ainda mais danosas.

Nesta esteira, importante salientar que as medidas de políticas públicas utilizadas pelo Governo Federal para mitigar os efeitos nocivos da crise, o desemprego desenfreado e o reaquecimento da economia vão ao encontro da teoria intervencionista de Keynes (Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda). Embora a teoria keynesiana tenha sido elaborada em um cenário de crise diversa da atual, a solução para a crise sanitária global vivenciada atualmente, está na intervenção estatal, por meio da adoção de políticas públicas e assistência social, buscando equilíbrio e direção para o enfrentamento das adversidades.

Ao enquadrar a Covid-19 na perspectiva sindêmica, evidencia-se a necessidade de se adotar políticas públicas que ultrapassem os cuidados com a saúde para o controle da doença, buscando maior força social e respeito aos direitos fundamentais. A sindemia acentuou a importância do desenvolvimento de políticas públicas bem dirigidas e implementadas que sirvam como ação de abordagem pró-igualdade, com a união e a participação em conjunto dos atores sociais, compreendendo as singularidades de cada parte dentro de uma totalidade intangível e não homogeneizante, para que se possa vencer o vírus SARS-CoV-2, as suas consequências, assim como impulsionar o desenvolvimento.

Neste contexto preocupante, após todos os fundamentos teóricos e percepções explanadas no decorrer deste estudo, pôde-se constatar, em um primeiro momento, que as soluções permeiam pela intervenção estatal de forma que apoie as empresas e os trabalhadores através do acesso a programas de manutenção do emprego e da renda, implementem propostas e ações com o objetivo de garantir os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, assim como atendam às necessidades de desenvolvimento sustentável

Mas o poder público não desponta como único protagonista. As ações devem ser idealizadas e colocadas em prática também pela participação dos atores sociais envolvidos, para que se busque um melhor cenário pós-sindemia no mercado de trabalho brasileiro, no sentido de se combater o desemprego, e suas cruéis consequências, como a pobreza e a exclusão social.

Ocorre que como a sindemia ainda está em curso, não se tem até este

momento a dimensão completa dos efeitos causados, embora entenda-se que os danos, provavelmente, sejam imensuráveis. Dessa forma, o acompanhamento minucioso das consequências diretas e indiretas de todas as intervenções governamentais, tanto em nível federal, estadual e municipal, é fundamental para assegurar que as ações políticas de trabalho, emprego e renda continuem surtindo os efeitos desejados ao longo do tempo.

Além disso, é importante discutir políticas públicas nesta área tão fundamental para a sociedade, através da reflexão e planejamento de estratégias de saída de crise, levando em consideração as especificidades do território, com o objetivo de retomada dos níveis de atividade anteriores à pandemia e considerando os instrumentos necessários para impulsionar a recuperação do mercado de trabalho a longo prazo. Pondera-se que não é prioritário só o crescimento da economia, mas também é preciso políticas públicas que somem nessa retomada de economia e sejam aprimoradas para também reduzir as desigualdades no mercado de trabalho e melhorem a qualidade de vida da população.

Neste sentido, entende-se que todas as ações, desde as específicas do mercado de trabalho, às políticas macroeconômicas de cunho conjunturais e estruturais, até as executadas em nível municipal e regional, têm importância. Sabe-se que as políticas macroeconômicas possuem papel essencial no combate ao desemprego, mas as políticas locais tem a sua contribuição.

Nesse ínterim, verificou-se, a partir das percepções dos atores sociais participantes, que o poder público municipal de Igrejinha/RS se mostrou tímido na mobilização e na iniciativa de buscar um diálogo entre as empresas, os empregados e as lideranças sindicais do ramo industrial calçadista do município para soluções de problemas e dificuldades durante esse período crítico.

Neste ponto, destaca-se e entende-se de fundamental importância a sugestão do representante sindical no sentido de que seja criada uma Comissão Pública Municipal de Trabalho, Emprego e Renda em Igrejinha/RS, como um mecanismo de diálogo entre a administração pública e a sociedade para garantir políticas públicas mais efetivas que promovam a conscientização dos direitos dos empregados e também para promover a manutenção e a criação de empregos no território, ainda mais nesse momento crítico.

Sugere-se, ainda, no cenário atual e em projeções a curto prazo, iniciativas de políticas integradas de cooperação entre os gestores públicos e lideranças privadas

dos municípios integrantes do Corede Paranhana Encosta da Serra, através de espaços de diálogo regional, para discutir ações e planejar estratégias de programas que preservem a renda dos trabalhadores, assim como protejam os empregos e desencorajem as demissões para mitigar os efeitos da Covid-19. Através da cooperação intermunicipal acredita-se que se conquiste com maior eficiência às soluções dos problemas de caráter regional e o próprio desenvolvimento regional.

Por outro lado, ainda que em tempos difíceis, há que se destacar não só as dores, mas também os efeitos positivos captados nesse momento de tensão social. Os participantes da presente pesquisa destacaram a solidariedade, a união, a parceria, a superação, o aprendizado, a capacidade de adaptação, a renovação, o comprometimento das equipes, as descobertas de novas oportunidades, as novas estratégias de comercialização, inclusive, novos pedidos foram realizados, a implementação do mercado digital, bem como a viabilização de maior diálogo entre empregado e empregador (que antes pouco existia), como pontos positivos num período imprevisível e repleto de dificuldades.

Ademais, mesmo num cenário de incertezas, as expectativas futuras em relação às exportações de calçados são positivas e possibilitam uma crescente retomada do setor industrial calçadista no território, o que reflete, indubitavelmente, nas relações de emprego. As atividades exportadoras são motoras do desenvolvimento, sendo fator de geração de renda e de oportunidades de emprego.

A pandemia de Covid-19 nos ensina sobre a necessidade de mudanças nas estratégias de luta em direção às políticas com base na justiça social, na equidade e na superação das desigualdades estruturais. Sem dúvida, a crise formou novas visões e ressignificações, trazendo a esperança de dias melhores para todos. O futuro ainda é incerto, contudo vamos esperar na construção de sociedades melhores e buscar vetores de transformação social.

De outro modo, é possível afirmar que uma das limitações do presente estudo recaia sobre o fator do elemento comparativo. Embora se tenham empenhado esforços para relacionar conclusões de outras pesquisas na discussão dos resultados, a atualidade do assunto e sendo os estudos ainda principiantes em relação aos efeitos da pandemia de Covid-19, assim como os próprios efeitos ainda estão em trâmite, já que a pandemia ainda não se encerrou, fragilizou tal objetivo.

Registra-se que outro limitador foi o período analisado, pois o conteúdo de um lapso temporal mais amplo possibilitaria respostas mais consistentes ao problema

de pesquisa, já que a situação sindêmica ainda não se findou e seus efeitos reverberarão para além da crise, sendo que a discussão deverá prosseguir ainda por muito tempo.

Além disso, mais um entrave encontrado foi a recusa da participação do Sindicato da Indústria de Calçados de Igrejinha/RS na colaboração da presente pesquisa. Apesar das diversas solicitações da mestrandia para a entidade sindical patronal, não se obteve sucesso, o que inviabilizou a análise completa da percepção e das informações do lado patronal.

Ainda, a questão própria da sindemia do novo coronavírus (Sars-Cov-2) também trouxe limitações para a realização da pesquisa, embora os meios de comunicação tenham se modernizado e estejam cada vez mais presentes na vida em sociedade, as alterações da rotina, as mudanças de hábitos, o medo e as preocupações atuais que afetaram os indivíduos e a sociedade como um todo (inclusive em relação a própria sobrevivência nesse desconhecido mundo sindêmico), diminuíram o tempo à disposição da dedicação ao trabalho de campo e o interesse dos próprios participantes em colaborar com a investigação, assim como a construção do estudo em si.

Apesar dos desafios, considera-se que o objetivo dessa pesquisa foi, satisfatoriamente, atingido. A dedicação empreendida ampliou horizontes e possibilitou um aprendizado que se pretende ampliar. Encoraja-se que novas pesquisas como essa sejam realizadas e possam analisar com maior profundidade métodos e abordagens que deem conta de debater soluções para o enfrentamento das relações de emprego no contexto sindêmico e pós-sindêmico, de modo a contribuir para o desenvolvimento regional.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS – ABICALÇADOS.

Relatório setorial: Indústria de calçados do Brasil, 2021. Novo Hamburgo:

Abicalçados, 2021a. Disponível em: <http://abicalcados.com.br/publicacoes/relatorio-setorial>. Acesso em: 02 nov. 2021.

_____. **Após queda de 18,6%, setor calçadista deve crescer cerca de 12% em 2021.** 16 abr. 2021. Disponível em: <https://www.abicalcados.com.br/noticia/apos-queda-de-18-6-setor-calcadista-deve-crescer-cerca-de-12-em-2021>. Acesso em: 11 nov. 2021b.

_____. **Exportações de calçados somaram 86,2 milhões de pares até setembro.** 11 out. 2021. Disponível em:

<https://www.abicalcados.com.br/noticia/exportacoes-de-calçados-somaram-86-2-milhoes-de-pares-ate-setembro>. Acesso em: 06 dez. 2021c.

ABINFORMA. **Informativo da Associação Brasileira das Indústrias de Calçados**, v. 31, n. 351, maio 2021. Disponível em:

<https://www.abicalcados.com.br/midia/informativo/arquivos/16203339195579.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2021.

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 2017.

ARAÚJO, Bruna de Sá. Rescisão indireta x Preservação de empregos em tempos de pandemia. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, n° 93, p. 84-90, out. 2020. Disponível em:

<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=93&edicao=11483#page/57>. Acesso em: 12 out. 2021.

ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

ATLAS ECONÔMICO. **Conselhos Regionais de Desenvolvimento** – Coredes.

Disponível em: <https://atlassocioeconomico.rs.gov.br/conselhos-regionais-de-desenvolvimento-coredes>. Acesso em: 28 out. 2021.

AQUINO, Estela. M. L. *et al.* Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: potenciais impactos e desafios no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, p. 2423-2446, 2020. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/csc/a/4BHTCFF4bDq4qT7WtPhvYr/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 nov. 2021.

BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé no direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

BARROS, Alexandre. **Desemprego recua para 13,9% no 4º tri, mas taxa média do ano é a maior desde 2012.** 2021. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30130-desemprego-recua-para-13-9-no-quarto-trimestre-mas-e-o-maior-para-o-ano-desde-2012>. Acesso em: 09 out. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BASSAN, Dilani Silveira; SIEDENBERG, Dieter Rugard. Desenvolver buscando a redução das desigualdades. *In*: BECKER, Dinizar F.; WITTMANN, Milton Luiz (orgs.). **Desenvolvimento Regional**: abordagens interdisciplinares. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2010. p. 137-153.

BASTOS, Pedro Paulo Zahluth. Macroeconomia e mercado de trabalho: as principais teorias e o Brasil contemporâneo. **Revista Ciências do Trabalho**, São Paulo, n. 7. p. 51-107, abr. 2017. Disponível em <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/124/pdf>. Acesso em: 30 set. 2021.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Trad. Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BELMONTE, Alexandre Agra; Apresentação. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coords.). **O Direito do Trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: Jus Podivm, 2020. p. 03-05.

BELTRAME, Betina; GRZYBOVSKI, Denize; GRIEBELER, Marcos Paulo Dhein. Análise do desenvolvimento de regiões: a dimensão 'pessoas' entra no debate. *In*: SIEDENBERG, Dieter Rugard; THESING, Nelson José. **I Amostra de estudos de desenvolvimento**. Linha de pesquisa: políticas públicas e gestão social. Ijuí: Novas Edições Acadêmicas, 2015. p. 79-94.

BISPO JÚNIOR, José Patrício; SANTOS, Djanilson Barbosa dos. COVID-19 como síndrome: modelo teórico e fundamentos para a abordagem abrangente em saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 37, n. 10, p. 01-14, out. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/csp/2021.v37n10/e00119021/>. Acesso em: 16 out. 2021.

BOISIER, Sergio. Em busca do esquivo desenvolvimento regional: entre a caixa-preta e o projeto político. **Planejamento e Políticas Públicas**, Brasília, n. 13, p. 111-147, 1996. Disponível em <https://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/135/137>. Acesso em: 01 out. 2021.

BORGES, Maria Paula de Almeida. **Professores**: imagens e auto-imagens. 2007. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Ciências - Universidade de Lisboa, Lisboa, 2007. Disponível em: <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/1700>. Acesso em: 11 nov. 2021.

BORSARI, Pietro; MANZANO, Marcelo. **Proposta do governo de redução de jornada e de salários vai empurrar o país para a depressão econômica**. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/proposta-do-governo-de-reducao-de-jornada->

e-de-salarios-vai-empurrar-o-pais-para-a-depressao-economica/. Acesso em: 12 de out. 2021.

BRAGA, Rhalf Magalhães. O espaço geográfico: um esforço de definição. **GEOUSP Espaço e Tempo (Online)**, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 65-72, 2007. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/geousp/article/view/74066>. Acesso em: 28 nov. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil - 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 ago. 2021.

_____. Decreto nº 10.517, de 13 de outubro de 2020. Prorroga os prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 out. 2020g. Seção 1, p. 6. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10517.htm. Acesso em: 02 nov. 2021.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Seção 1, p. 11937. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 ago. 2021.

_____. Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 mar. 2020e. Ed. extra, p. 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 16 out. 2021.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Seção 1, p. 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 02 nov. 2021.

_____. Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 07 fev. 2020d. Seção 1, p. 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em: 16 out. 2021.

_____. Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas 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, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 07 jul. 2020h. Seção 1, p. 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 02 nov. 2021.

_____. Lei nº 14.043, de 19 de agosto de 2020. Institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos; altera as Leis nºs 9.430, de 27 de dezembro de 1996, e 13.999, de 18 de maio de 2020; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 ago. 2020m. Seção 1, p. 5. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.043-de-19-de-agosto-de-2020-273219968>. Acesso em: 02 nov. 2021.

_____. **Mais de três milhões de acordos entre trabalhadores e empresas foram fechados em 2021**. 2021a. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2021/08/mais-de-tres-milhoes-de-acordos-entre-trabalhadores-e-empresas-foram-fechados-em-2021>. Acesso em 15 out. 2021.

_____. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 mar. 2020i. Seção 1, p. 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 08 out. 2021.

_____. Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 01 abr. 2020j. Ed. extra, p. 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 08 out. 2021.

_____. Medida Provisória nº 944, de 03 de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 03 abr. 2020k. Ed. extra, p. 5. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv944.htm. Acesso em: 08 out. 2021.

_____. Medida Provisória nº 946, de 07 de abril de 2020. Extingue o Fundo PIS-Pasep, instituído pela Lei Complementar nº 26, de 11 de setembro de 1975, transfere o seu patrimônio para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 07 abr. 2020l. Ed. extra,

p. 9. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv946.htm. Acesso em: 08 out. 2021.

_____. Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021. Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) no âmbito das relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 abr. 2021b. Seção 1, p. 2. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>. Acesso em: 08 out. 2021.

_____. Ministério da Saúde. **Sobre a doença**. O que é COVID-19. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#servico-de-saude>. Acesso em: 15 nov. 2020a.

_____. _____. Portaria nº 454, de 20 de março de 2020. Declara, em todo o território nacional, o estado de transmissão comunitária do coronavírus (covid-19). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 mar. 2020b. Ed. extra, p. 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/prt454-20-ms.htm. Acesso em: 08 out. 2021.

_____. Ministério do Desenvolvimento Regional. Portaria nº 872, de 7 de abril de 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 08 abr. 2020c. Seção 1, p. 28. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-872-de-7-de-abril-de-2020-251701939>. Acesso em: 08 out. 2021.

_____. Ministério do Trabalho. **CAGED** - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, 2019c. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged-meses-antiores>. Acesso em: 03 abr. 2021.

_____. _____. **CAGED Estabelecimento**. Disponível em: http://be.mte.gov.br/bgcaged/caged_perfil_municipio/index.php. Acesso em: 28 dez. 2020m.

_____. _____. **Novo Caged**: Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. Painel de informações. 2021c. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNWl5NWl0ODEtYmZiYy00Mjg3LTkzNWUtY2UyYjIwMDE1YWl2liwidCI6IjNIYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVvOThmYmFmYTtk3OCJ9>. Acesso em: 15 nov. 2021.

_____. _____. **RAIS** - Relação Anual de Informações Sociais, 2019b. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/inicial.php>. Acesso em: 28 out. 2021.

_____. Ministério Público do Trabalho (MPT). **Violações trabalhistas relacionadas à Covid-19 motivam 38% das denúncias ao MPT em 2020**. 2020f. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/violacoes-trabalhistas-relacionadas-a-covid-19-motivam-38-das-denuncias-ao-mpt-em-2020>. Acesso em: 18 out. 2021.

_____. Planalto. **Portal da Legislação**. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/>. Acesso em: 20 ago. 2020n.

_____. **Prazos para acordos de suspensão de contrato e de redução de jornada são prorrogados mais uma vez** - novo limite é de até 240 dias. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/noticias/prazos-para-acordos-de-suspensao-de-contrato-e-de-reducao-de-jornada-sao-prorrogados-mais-uma-vez>. Acesso em: 02 nov. 2021d.

BREITBACH, Áurea. C. M. A diversificação industrial como fator de crescimento da região de Caxias do Sul. **Análise**, Porto Alegre, v. 18, n. 1, p. 22-35, jan/jun. 2007.

BRÉMOND, Janine; GÉLÉDAN, Alain. **Dictionnaire des théories et mécanismes économiques**. Paris: Hatier Paris, 1984.

BUSCA ATIVA ESCOLAR. **Busca ativa escolar em Igrejinha – RS**. Disponível em: <https://buscaativaescolar.org.br/noticia/busca-ativa-escolar-em-igrejinha-rs>. Acesso em: 02 nov. 2021.

CACCIABAVA JR., Augusto. **Introdução à sociologia do trabalho**. São Paulo: Ática, 1990.

CALANDRO, Maria Lucrecia; CAMPOS, Silvia Horst. **Arrranjo Produtivo Local calçadista Sinos Paranhana**. Relatório I. Porto Alegre: FEE, 2013. Disponível em: <https://arquivofee.rs.gov.br/wp-content/uploads/2016/06/201606062-calcados-vale-do-rio-dos-sinos-relatorio-i.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2021.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CAMPOS, André Gambier. A atual reforma trabalhista: possibilidades, problemas e contradições. **Revista IPEA**, Rio de Janeiro, Texto para Discussão 2350, dez. 2017. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8189/1/td_2350.pdf. Acesso em: 30 out. 2020.

CARDOSO JÚNIOR, José Celso. **De volta para o futuro?** As fontes de recuperação do emprego formal no Brasil e as condições para sua sustentabilidade temporal. Brasília: IPEA, 2007. (“Texto para Discussão nº 1310”). Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_1310.pdf. Acesso em 18 ago. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

_____. Principais aspectos das alterações feitas pela Lei 14.020/20 e breves comentários ao Decreto 10.422/20. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, n. 93, p. 69-76, out. 2020. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=93&edicao=11483#page/57>. Acesso em: 12 out. 2021.

CASTRO, Victor Cardoso; KUHN, Lucas.; PENA, Heriberto Wagner Amanajás. Análise do quociente locacional e da dinâmica produtiva do município de Salinópolis

- Pará. **Revista Observatorio de la Economía Latino americana**, [S.l], n. 235, s.p, set, 2017. Disponível em: <https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/br/17/quociente-localacional.html>. Acesso em: 04 out. 2021.

CAVALCANTE, Luiz Ricardo Mattos Teixeira. Produção Teórica em Economia Regional: uma proposta de sistematização. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 09-32, 2008. Disponível em: <https://www.revistaaber.org.br/rberu/article/view/12/65>. Acesso em: 30 de set. 2021.

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO - CESIT. **Nota técnica sobre a Medida Provisória 1045/2021**. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/nota-tecnica-sobre-a-medida-provisoria-1045-2021/>. Acesso em 02 nov. 2021.

CHIARELLI, Carlos Alberto. **Temas contemporâneos na sociedade do trabalho**. São Paulo: LTr: 2007.

_____. **Trabalho: do hoje para o amanhã**. São Paulo: LTr, 2006.

CLEMENTE, Ademir. **Economia e desenvolvimento regional**. São Paulo: Atlas, 2000.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI. **Sondagem especial – Impactos da Covid-19 na indústria**. Brasília: CNI, 2020. Disponível em: https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/f0/9e/f09e4aaa-b6a4-4a00-8a80-006f4c8f53b9/sondespecial_impactosdacovid19naindustria_v1.pdf. Acesso em: 14 nov. 2021.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS MUNICÍPIOS - CNM. **Mandala dos ODS**, Igrejinha-RS. Disponível em: <http://www.ods.cnm.org.br/mandala-municipal>. Acesso em: 02 nov. 2021.

CORREIA, Beatriz. **Examinado: crise para quem?** Setores que lucram durante a pandemia. 2020. Disponível em: <https://exame.com/videos/examinando/examinando-crise-para-quem-setores-que-lucram-durante-a-pandemia/>. Acesso em: 09 de out. 2021.

COSTA, Simone da Silva. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 4, p. 969-978, jul./ago. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/SGWCFyFzjzrDwgDJYKcdhNt/>. Acesso em 15 out. 2021.

COSTA, Elisa Miranda *et al.* Sindemia e a Covid-19: reflexões sobre as vulnerabilidades sociais no Brasil. *In*: COLOMBY, Renato Koch; SALVAGNI, Julice; CHERON, Cibele (orgs.) **A Covid-19 em múltiplas perspectivas**. Goiânia: Editora Espaço Acadêmico, 2020. p. 67-79. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/215468/001119848.pdf?sequence=1>. Acesso em: 26 out. 2021.

DALLABRIDA, Valdir Roque. **O Desenvolvimento regional: a necessidade de novos paradigmas**. Ijuí: Unijuí, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

_____. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DINIZ, Célia Regina; SILVA, Iolanda Barbosa da. **Metodologia científica**. 21. ed. Natal: UEPB/UFRN; EDUEP, 2008.

DOERINGER, Peter B.; PRIORE, Michael J. **Internal labor Markets and Manpower analysis**. Lexington: Health, 1971. Disponível em: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED048457.pdf>. Acesso em: 23 out. 2021.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de; OLIVEIRA, Cíntia Machado de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

DRUCKER, Peter F. **Fator humano e desempenho**: o melhor de Peter F. Drucker sobre administração. São Paulo: Pioneira, 2002.

FAÉ, Rogério; FLORES Rafael Kruter. Os limites do 'desenvolvimento local' e as possibilidades abertas pela abordagem dialética proposta por David Harvey para compreender uma região. **Gestão e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 6, n. 15, p. 407-435, set./dez. 2012. Disponível em: <https://www.gestaoesociedade.org/gestaoesociedade/article/view/1647/1026>. Acesso em: 19 out. 2021.

FEIL, Alexandre André.; SCHREIBER, Dusan. Sustentabilidade e desenvolvimento sustentável: desvendando as sobreposições e alcances de seus significados. **Caderno EBRAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 3, p. 667-681, 2017. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/57473/69408>. Acesso em: 28 jun. 2021.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Esperança**: Um reencontro com a Pedagogia do Oprimido. Rio de Janeiro: Paz de Terra, 1992.

FREITAS, Marcilio de. **A sustentabilidade como paradigma**: Cultura, Ciência e Cidadania. Rio de Janeiro: Ed. Vozes, 2016. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=HGy3DQAAQBAJ&lpg=PP1&hl=pt-BR&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 28 jun. 2021.

FREY, Klaus. Políticas públicas: um debate conceitual e reflexões referentes à prática da análise de políticas públicas no Brasil. **Planejamento e Políticas Públicas**, Brasília, n. 21, p. 211-259, jun. 2000. Disponível em:

<https://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/89/158>. Acesso em: 26 out. 2021.

FRONTEIRA, Inês *et al.* The SARS-CoV-2 pandemic: A syndemic perspective. **One Health**, [S.l.], v. 12, p. 01-07, jun. 2021. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352771421000185>. Acesso em: 28 out. 2021.

FUNDAÇÃO DE ECONOMIA E ESTATÍSTICA – FEE. **Mapa do Vale do Paranhana**. 2017. Disponível em: <https://www.fee.rs.gov.br/perfil-socioeconomico/coredes/detalhe/?corede=Paranhana-Encosta+da+Serra>. Acesso em: 20 set. 2018.

FURTADO, Celso. Os desafios da nova geração. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 24, n. 4 (96), p. 483-486, out./dez. 2004. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rep/a/QvmmNn4PtXr4dttnyQtyZMc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 29 set. 2021.

GAN, Nectar. A mysterious virus is making Asia (and the rest of Asia) nervous. It's not SARS, so what is it?. **CNN Health**, Atlanta, 7 jan. 2020. Disponível em: <https://edition.cnn.com/2020/01/06/health/china-pneumonia-intl-hnk/index.html>. Acesso em: 08 out. 2021.

GANSSMANN, Heiner. Labour flexibility, social protection and unemployment. **European Societies**, [S.l.], v. 2, n. 3, p. 243-269, jan, 2000. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/232850688_Labor_market_flexibility_social_protection_and_unemployment. Acesso em: 26 out. 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. red., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência**. Florianópolis: UFSC, 2008.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais**. 8. ed. Rio de Janeiro: Record, 2004.

GRIEBELER, Marcos Paulo Dhein. Emprego. *In*: GRIEBELER, Marcos Paulo Dhein; RIEDL, Mario (orgs.). **Dicionário de Desenvolvimento Regional e Temas Correlatos**. Porto Alegre: Conceito, 2017. p. 162-164.

_____. Emprego. *In*: GRIEBELER, Marcos Paulo Dhein. (org.). **Dicionário de Desenvolvimento Regional e Temas Correlatos**. 2. ed. Uruguaiana: Conceito,

2021a. p. 328-331. Disponível em:

https://editoraconceito.com.br/dicionario_desenvolvimento. Acesso em: 25 set. 2021.

_____. Políticas Públicas. *In*: GRIEBELER, Marcos Paulo Dhein (org.). **Dicionário de Desenvolvimento Regional e Temas Correlatos**. 2. ed. Uruguaiana: Conceito, 2021b. p. 703-707. Disponível em:

https://editoraconceito.com.br/dicionario_desenvolvimento. Acesso em: 25 set. 2021.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniéle. Os paradigmas sociológicos à luz das categoriais de sexo: qual a renovação da epistemologia do trabalho? *In*: BAÇAL, Selma (org.). **Trabalho, educação, empregabilidade e gênero**. Manaus: EDUA, 2009, p. 173-189.

HORTON, Richard. Offline: COVID-19 is not a pandemic. **Lancet**, Londres, v. 396, ed. 10255, p. 355, set. 2020. Disponível em:

[https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)32000-6/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)32000-6/fulltext). Acesso em: 16 out. 2021.

HORN, Carlos Henrique. Mercado de trabalho. *In*: CATTANI, Antônio David; HOLZMANN, Lorena (org.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006. p. 179.

IGREJINHA. **Lei Municipal nº 4.368, de 05 de abril de 2012**. Reestrutura o Plano de Carreira do Magistério Público do Município de Igrejinha, cria o respectivo quadro de cargos e salários, que especifica. Disponível em:

<https://leismunicipais.com.br/a/rs/i/igrejinha/lei-ordinaria/2012/436/4368/lei-ordinaria-n-4368-2012-reestrutura-o-plano-de-carreira-do-magisterio-publico-do-municipio-de-igrejinha-cria-o-respectivo-quadro-de-cargos-e-salarios-que-especifica>. Acesso em: 03 abr. 2021.

_____. **Prefeitura Municipal de Igrejinha/RS**. Disponível em:

<https://www.igrejinha.rs.gov.br/>. Acesso em: 30 jul. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **@Cidades**: Igrejinha. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/igrejinha/panorama>. Acesso em: 03 mar. 2021a.

_____. **@Cidades**: Lindolfo Collor. Disponível em:

<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/lindolfo-collor/panorama>. Acesso em: 03 mar. 2021m.

_____. **@Cidades**: Morro Reuter. Disponível em:

<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/morro-reuter/panorama>. Acesso em: 03 mar. 2021e.

_____. **@Cidades**: Parobé. Disponível em:

<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/parobe/panorama>. Acesso em: 03 mar. 2021f.

_____. **@Cidades:** Presidente Lucena. Disponível em:

<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/presidente-lucena/panorama>. Acesso em: 03 mar. 2021g.

_____. **@Cidades:** Riozinho. Disponível em:

<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/riozinho/panorama>. Acesso em: 03 mar. 2021h.

_____. **@Cidades:** Rolante. Disponível em:

<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/rolante/panorama>. Acesso em: 03 mar. 2021i.

_____. **@Cidades:** Santa Maria do Herval. Disponível em:

<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/santa-maria-do-herval/panorama>. Acesso em: 03 mar. 2021j.

_____. **@Cidades:** Taquara. Disponível em:

<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/taquara/panorama>. Acesso em: 03 mar. 2021k.

_____. **@Cidades:** Três Coroas. Disponível em:

<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/tres-coroas/panorama>. Acesso em: 03 mar. 2021l.

_____. **Censo demográfico 2010.** Amostra de trabalho e rendimento. 2010a.

Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/censo-demografico/demografico-2010/amostra-trabalho-e-rendimento>. Acesso em: 09 de fev. 2022.

_____. **Censo Demográfico 2010.** Características da população e dos domicílios.

2010b. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/censo-demografico-2010/universo-caracteristicas-da-populacao-e-dos-domicilios>. Acesso em: 23 fev. 2021.

_____. **Contas Nacionais Trimestrais.** 4º Trimestre de 2020. 2021c. Disponível em:

https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/218e3ba211b420d0d5c1fd321b36bbc2.pdf. Acesso em 09 out. 2021.

_____. **Estimativas da população dos municípios para 2021.** Disponível em:

https://ftp.ibge.gov.br/Estimativas_de_Populacao/Estimativas_2021/estimativa_dou_2021.pdf. Acesso em: 28 out. 2021b.

_____. **Trabalho Desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho.** 2021d. Disponível em:

<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 16 out. 2021.

_____. **Pesquisa Pulso Empresa:** Impacto da Covid-19 nas empresas. ago. 2020.

Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/28291-pesquisa-pulso-empresa-impacto-da-covid-19-nas-empresas.html?=&t=resultados>. Acesso em: 13 nov. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISAS APLICADAS - IPEA. **Índice de Vulnerabilidade Social**. Disponível em: <http://ivs.ipea.gov.br/index.php/pt/mapa>. Acesso em: 28 dez. 2020.

JARA, Carlos Julio. **A sustentabilidade do desenvolvimento local**: desafios de um processo em construção. Brasília: Instituto Interamericano de Cooperação para a agricultura (IICA); Recife: Secretaria de Planejamento do Estado de Pernambuco – Seplan, 1998. Disponível em: <http://repiica.iica.int/docs/B1128p/B1128p.pdf>. Acesso em: 30 de nov. 2021.

JUBILUT, Liliana Lyra *et al.* **Direitos Humanos e COVID-19** – Impactos em Direitos e para Grupos Vulneráveis. Santos: Universidade Católica de Santos, 2020. Disponível em: <https://www.unisantos.br/wp-content/uploads/2020/06/Direitos-Humanos-e-Covid-19-Impactos-em-Direitos-e-para-Grupos-Vulner%C3%A1veis.pdf>. Acesso em: 14 de out. 2021.

JUNG, Carlos Fernando. **Metodologia para pesquisa & desenvolvimento aplicada a novas tecnologias, produtos e processos**. Rio de Janeiro: Axcel Books do Brasil. 2004.

KALECKI, Michael. **Teoria da dinâmica econômica**: ensaio sobre as mudanças cíclicas e a longo prazo da economia capitalista. Trad. Paulo Almeida. São Paulo: Nova Cultural, 1977. (Coleção Os Economistas).

KAYANO, Jorge; CALDAS, Eduardo de Lima. **Indicadores para o diálogo**. 2002. Disponível em: <https://polis.org.br/wp-content/uploads/2020/03/Indicadores-para-o-Diálogo.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2021.

KEYNES, John Maynard. **A teoria geral do emprego, do juro e da moeda**. São Paulo: Atlas, 1992.

KREIN, José Dari; COLOMBI, Ana Paula Fregnani. A reforma trabalhista em foco: Desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 40, p. 01-18, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/X9zPP8bXjvTHTXK4wYqszk/?lang=pt>. Acesso em: 26 out. 21.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

LASWELL, Harold D. **Politics: who gets what, when, how**. Cleveland: Meridian Books, 1958.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**: com índice alfabético e remissivo. 17. ed. São Paulo: LTr, 2019.

LIMA, Ricardo. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 10, abr. 1980. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7030/1/PPE_v10_n1_Mercado.pdf. Acesso em: 23 out. 2021.

LINERO, Cibelle; ROCHA, Larissa Medeiros. Os desafios na manutenção do regime de teletrabalho no Brasil após a pandemia da Covid-19. **Revista Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, Porto Alegre, v. 2, nº 4, p. 125-148, jul./dez. 2020.

LOPES, Brenner; AMARAL, Jefferson Ney; (superv.) WAHRENDORFF, Ricardo Caldas (coord.). **Políticas Públicas: conceitos e práticas**. Belo Horizonte: Sebrae, 2008. Disponível em:
<http://www.mp.ce.gov.br/nespeciais/promulher/manuais/manual%20de%20politicas%20p%C3%9Ablicas.pdf>. Acesso em: 26 out. 2021.

LOURENÇO, Mariane Lemos; CARVALHO, Denise. Sustentabilidade social e desenvolvimento sustentável. **Race** - Unoesc, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 9-38, jan/jun, 2013. Disponível em
<https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/2346/pdf>. Acesso em: 02 out. 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 21. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

_____. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

_____; POSSÍDIO, Cynthia. **O trabalho nos tempos do Coronavírus**. Brasília, DF: Saraiva, 2020.

MASI, Domenico de. **O futuro do Trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Trad. Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olímpio, 2001.

MATTEI, Lauro. Emprego e desemprego em tempos de crise econômica e de reforma trabalhista. **Revista NECAT**, Florianópolis, v. 7, n. 13, p. 03-10, jan./jun. 2018. Disponível em
<http://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/necat/article/view/5282/5286>. Acesso em: 30 set. 2021

_____; HEINEN, Vicente Loeblein. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 40, n. 4, p. 647-668, out./dez, 2020. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rep/a/8snSbBwVqmYgd5pZVQ5Vhkn/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 nov. 2021.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro I, vol. 1. Trad. Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MASSARO, Rubens Luiz Schmidt Rodrigues. As Mudanças do Prêmio na Reforma Trabalhista – Crítica Dogmática. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 29, n. 354, p. 9-28, dez. 2018.

MOLINA, André Araújo. Direito do trabalho na pandemia. (COVID-19) Direito do Trabalho na Pandemia. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região**, Cuiabá, edição especial, p. 12-71, jun./2020. Cuiabá – MT: TRT: 23, 2020.

NAHAS, Thereza C. Tempos de crise: a vez dos Sindicatos no marco de medidas para conter a crise social e econômica: primeiras impressões sobre a MP 927/2020. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, n. 93, p. 34-36, out., 2020. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=93&edicao=11483#page/57>. Acesso em: 12 out. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 42. ed. São Paulo: LTr, 2019.

NERI, Marcelo. **Bem-Estar Trabalhista, Felicidade e Pandemia**. Rio de Janeiro: FGV Social, 2021. Disponível em: <https://cps.fgv.br/FelicidadeNaPandemia>. Acesso em: 09 out. 2021.

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL – ODS BRASIL. **Agenda 2030**. Brasília, 2020. Disponível em: <https://odsbrasil.gov.br/objetivo/objetivo?n=8>. Acesso em: 08 dez. 2020.

OKTOBERFEST. **A Oktober**. Disponível em: <https://www.oktoberfest.org.br/a-oktober>. Acesso em: 25 ago. 2021.

_____. **Projeto de Socialização da Oktoberfest de Igrejinha e as ações solidárias**. 2019. Disponível em: <https://oktoberfest.org.br/noticias/projeto-de-socializacao-da-oktoberfest-de-igrejinha-incentiva-acoes-solidarias>. Acesso em: 22 mar. 2021.

OLIVEIRA, Gilson Batista de; LIMA, José Edmilson de Souza. Elementos Endógenos do Desenvolvimento Regional: considerações sobre o papel da sociedade local no processo de desenvolvimento sustentável. **Revista FAE**, Curitiba, v. 6, n. 2, p. 29-37, maio/dez. 2003. Disponível em <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/462/357>. Acesso em: 04 out. 2021.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; PICCININI, Valmiria Carolina. Mercado de trabalho: múltiplos (des) entendimentos. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 5, p. 1517-1538, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/RRLDDQpJqcDMttw999HpDQS/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 30 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Agenda 2030**. Brasília, 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: 02 out. 2021.

_____. **Pobreza extrema aumenta pela primeira vez em 20 anos, diz Banco Mundial**. 2020. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2020/10/1728962>. Acesso em: 10 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Estudos sobre crescimento com equidade**. Uma estratégia inovadora alavancada pela renda. Genebra: OIT, 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_227050.pdf. Acesso em: 24 set. 2021.

_____. **Trabalho decente**. 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/lang-en/index.htm>. Acesso em: 06 dez. 2020.

ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DE SAÚDE - OPAS; ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - OMS. **Who Coronavirus (Covid-19) Dashboard**. Disponível em: <https://covid19.who.int/>. Acesso em: 08 out. 2021.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. Panorama das alterações trabalhistas durante a pandemia da Covid-19. **Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual**, Salvador, n. 242, s.p, ago. 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6821/4134>. Acesso em: 26 out. 2021.

PASTORE, Eduardo. **O Trabalho sem emprego**. São Paulo: LTr, 2008.

PASTORE, José. **As mudanças no mundo do trabalho**: leituras de sociologia do trabalho. São Paulo: LTr, 2006.

PAZ, Elizete de Souza Ramão; GEVEHR, Daniel Luciano. Representações sociais do urbano na impensa: um estudo sobre a “cidade da Oktoberfest”, no Vale do Paranhana – o processo de construção da sua identidade cultural e seus impactos. *In*: GRIEBELER, Marcos Paulo Dhein; RIEDL, Mario; FROHLICH, Egon Roque (orgs.). **Desenvolvimento Regional em Perspectiva**, v. II. Porto Alegre: Conceito, 2017. p. 55 – 69. Disponível em: <https://www2.faccat.br/portal/sites/default/files/EbookDesenvolvimentoRegionalVolumell.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2021.

PENROSE, Edith. A economia da diversificação. **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 4, p. 7-30, out/dez.1979. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/19763/a-economia-da-diversificacao>. Acesso em: 10 nov. 2021.

POCHMANN, Márcio. Desafios e limites das políticas de emprego no Brasil. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 19, n. 1, p. 125-155, 1998.

_____. Desempenho econômico conjuntural e a situação recente do trabalho no Brasil. **Revista NECAT**, Florianópolis, v. 7, n. 13, p. 11-27, jan./jun. 2018. Disponível em: <http://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/necat/article/view/5275/5287>. Acesso em: 30 set. 2021.

_____. Emprego Informal. *In*: GRIEBELER, Marcos Paulo Dhein; RIEDL, Mario (orgs.). **Dicionário de Desenvolvimento Regional e Temas Correlatos**. Porto Alegre: Conceito, 2017. p. 165-168.

_____. **O emprego na globalização**: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: Boitempo, 2001.

_____. Rumos da política do trabalho no Brasil. *In*: SILVA, Maria Ozanira da Silva e; YASBEK, Maria Carmelita (orgs.). **Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2012. p. 37-58.

PONT, Juez Varallo. A pandemia de Covid-19 ampliará o (já) fragilizado mundo do trabalho, ou criará oportunidades para uma nova condição social? **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, n. 93, p. 57-68, out. 2020. Disponível em:
<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=93&edicao=11483#page/57>.
 Acesso em: 12 out. 2021.

PORTER, Michael Eugene. **Competição**: Estratégias competitivas essenciais. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999.

PORTES, Monick Raquel Silvestre da Silva. A necessidade de políticas públicas informacionais para as bibliotecas públicas do Brasil e os entraves para uma implementação bem sucedida. **Espaço Público**, Recife, v. 2, p. 78-88, dez. 2018. Disponível em:
<https://periodicos.ufpe.br/revistas/politicaspublicas/article/view/238600>. Acesso em 26 out. 2021.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO - PNUD. **Índice de Desenvolvimento Humano**. Disponível em:
<https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/idh0/conceitos/o-que-e-o-idhm.html#:~:text=O%20IDHM%20brasileiro%20segue%20as,%C3%A0%20disponibilidade%20de%20indicadores%20nacionais>. Acesso em: 03 abr. 2021.

RATHMANN, Régis *et al.* Diversificação produtiva e as possibilidades de desenvolvimento: um estudo da fruticultura na região da Campanha no RS. **RER**, Piracicaba, v. 46, n. 2, p. 325-354, abr./jun., 2008. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/resr/a/T4WkcPJmsX3WXxRW6mRnMvc/?format=pdf&lang=pt>.
 Acesso em: 10 nov. 2021.

REICH, Michael; GORDON, David M.; EDWARDS, Richard C. A theory of labor Market segmentation. **The American Economic Review**, Pittsburg, v. 63, n. 2, p. 359-365, maio 1973. Disponível em:
<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1002&context=econfacpub>. Acesso em: 23 out. 2021.

REZENDE, Denis Alcides; CASTOR, Belmiro Valverde Jobin. **Planejamento estratégico municipal**: empreendedorismo participativo nas cidades, prefeituras e organizações públicas. 2. ed. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.

RIBARD, André. **A Prodígiosa história da humanidade**. Rio de Janeiro: Zahar, 1964. Volume 1.

RIBEIRO, Flávia Ferreira. **O impacto da pandemia e das medidas do governo nas relações de trabalho no setor siderúrgico**. 2020. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/06/Fl%C3%A1via_Ribeiro_IMPACTOS-DA-PANDEMIA-no-setor-siderurgico.pdf. Acesso em: 12 out. 2021.

RIEDL, Mario. Desenvolvimento. *In*: GRIEBELER, Marcos Paulo Dhein; RIEDL, Mario (orgs.). **Dicionário de Desenvolvimento Regional e Temas Correlatos**. Porto Alegre: Conceito, 2017. p. 97-99.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis de emprego e da redução da força de trabalho**. São Paulo: Markon Books; 1996.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. Interpretação jurídica em tempos de pandemia. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coords.). **O Direito do Trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: Jus Podivm, 2020. p. 75-88.

RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes; CAMPOLINA, Luciana de Oliveira. E depois da pandemia? Desafios para atuação em psicologia em tempos de mudança social. *In*: COLOMBY, Renato Koch; SALVAGNI, Julice; CHERON, Cibele (orgs.) **Covid-19 em múltiplas perspectivas: Saúde, Psicologia e Direitos Humanos**. Goiânia: Editora Espaço Acadêmico, 2020, v. 3. p. 241-254. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/215468/001119848.pdf?sequence=1>. Acesso em: 14 nov. 2021.

SACHS, Ignacy. O desenvolvimento enquanto apropriação dos direitos humanos. **Estudos avançados**, São Paulo, v. 12, n. 33, p. 149-156, 1998. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/Z64MWwhBXLpWYxsMZ4hhqLs/?lang=pt>. Acesso em: 29 set. 2021.

SANDER, Berenice Fülber. MOHR, Flávia Corso. **Igrejinha - Uma história em construção**. Igrejinha: Secretaria Municipal de Educação, 2004.

SANTOS, Milton. **A natureza do espaço: técnica e tempo, razão e emoção**. 4. ed. 2. reimpr. São Paulo: Edusp, 2006.

SANTOS, Walberto Silva dos. **Explicando comportamentos socialmente desviantes: uma análise do compromisso convencional e afiliação social**. 2008. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2008. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/19134>. Acesso em: 11 nov. 2021.

SCHMIDT, Derli. Cooperativismo. *In*: GRIEBELER, Marcos Paulo Dhein (org.). **Dicionário de Desenvolvimento Regional e Temas Correlatos**. 2. ed. Uruguaiana: Conceito, 2021. p. 175-179.

SCHUMPETER, Joseph. **A teoria do desenvolvimento econômico**. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

SECCHI, Leonardo. **Políticas públicas**: conceitos, esquemas de análise, casos práticos. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2014.

SELL, Carlos Eduardo. **Sociologia Clássica**. 4. ed. Itajaí: Universidade do Vale de Itajaí, 2006.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Trad. Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia de Bolso, 2010.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS - SEBRAE. **Empresas encaram a pandemia sem demitir funcionários**. mar. 2021. Disponível em: <http://www.sp.agenciasebrae.com.br/sites/asn/uf/SP/empresas-encaram-a-pandemia-sem-demitir-funcionarios,b29bb1c10ede7710VgnVCM100000d701210aRCRD>. Acesso em: 14 nov. 2021.

SEVERO, Valdete; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A garantia contra a dispensa arbitrária como condição de eficácia da prescrição no curso da relação de emprego. **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, n. 318, p. 18-24, 2010. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a_garantia_contra_dispensa_arbitr%C3%81ria_como_condi%C3%87%C3%83o_de_efic%C3%81cia_da_prescri%C3%87%C3%83o_no_curso_da_rela%C3%87%C3%83o_de_emprego..pdf. Acesso em: 23 out. 2021.

SIEDENBERG, Dieter Rugard. Desenvolvimento Regional. *In*: SIEDENBERG, Dieter Rugard (coord.). **Dicionário do Desenvolvimento Regional**. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2006. p. 71-73.

SILVA, Antonio Carlos Macedo e. **Macroeconomia sem equilíbrio**. Petrópolis: Vozes, 1999.

SILVA, Lorena Holzmann da. Divisão social do trabalho. *In*: CATTANI, Antonio D. (org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2. ed. Porto Alegre: Zouk, 2011. p. 127-130.

SILVA, Mozaniel Gomes da; CÂNDIDO, Gesinaldo Ataíde; MARTINS, Maria de Fátima. Método de construção do índice de desenvolvimento local sustentável: uma proposta metodológica e aplicada. **Revista Brasileira de Produtos Agroindustriais**, Campina Grande, v. 11, n. 1, p. 55-72, 2009. Disponível em: <http://deag.ufcg.edu.br/rbpa/rev111/Art1118.pdf>. Acesso em: 01 out. 2021.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DE IGREJINHA/RS - SINDIGREJINHA. **Associados**. Disponível em: <https://sindigrejinha.com/associados.asp#20>. Acesso em: 28 out. 2020.

SINGER, Merrill. A dose of drugs, a touch of violence, a case of AIDS: conceptualizing the SAVA syndemic. **Free Inqury in creative sociology**, Oklahoma, v. 24, n. 2, p. 99-110, nov. 1996. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/292474731_A_dose_of_drugs_a_touch_of_violence_a_case_of_AIDS_Conceptualizing_the_SAVA_syndemic. Acesso em: 09 abr. 2021.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações**: investigação sobre sua natureza e suas causas. Trad. Luiz João Baraúna. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A supersubordinação: invertendo a lógica do jogo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 157-193, jul./dez. 2008. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74045/2008_maior_jorge_supersubordinacao_invertendo.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20 out. 2021.

_____. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

_____. **Relação de emprego & Direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

SOUZA, Celina. Políticas públicas: uma revisão da literatura. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 8, n. 16, p. 20-45, jul./dez. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/6YsWyBWZSdFgfSqDVQhc4jm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 out. 2021.

SOUZA, Diego de Oliveira. A pandemia de COVID-19 para além das Ciências da Saúde: reflexões sobre sua determinação social. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 1, p. 2469-2477, 2020.

SOUZA, Edson Belo Clemente de. O território e a região: análise de políticas públicas. *In*: SAQUET, Marcos Aurélio; SPÓSITO, Eliseu Savério (orgs.). **Território e territorialidades**: teorias, processos e conflitos. São Paulo: Expressão Popular, 2009. p. 341-365.

SOUZA, Marcelo José Lopes de. O território: sobre espaço e poder, autonomia e desenvolvimento. *In*: CASTRO, Elias; GOMES, Paulo César da Costa Gomes; CORRÊA, Roberto Lobato (orgs.) **Geografia**: conceitos e temas. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000. p. 77-116.

SOUZA, Nali de Jesus. **Desenvolvimento Regional**. São Paulo: Atlas, 2009.

SUPIOT, Alain. **Crítica del Derecho del Trabajo**. Trad. José Luis Gil y Gil. Madrid: Ministerio de Trabajo y Assuntos Sociales, 1996.

SUSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.

THAINES, Aleteia Hummes. Sindemia. *In*: GRIEBELER, Marcos Paulo Dhein (org.). **Dicionário de Desenvolvimento Regional e Temas Correlatos**. 2. ed. Uruguaiana: Conceito, 2021. p. 816-818. Disponível em: https://editoraconceito.com.br/dicionario_desenvolvimento. Acesso em: 25 set. 2021.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VÁSQUEZ, Alexis Sandoval. Derechos humanos y políticas públicas. **Reflexiones 90**, San José, n. 2, p. 101-114, 2011. Disponível em: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/1463/32380>. Acesso em: 26 out. 2021.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

VIDIGAL, Luiz Antonio M.; MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. Novas perspectivas para o trabalho no mundo pós-pandemia. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2. Região**, São Paulo, n. 25, p. 48-65, 2021. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/13940>. Acesso em 10 out. 2021.

VIETORISZ, Thomas; HARRISON, Bennet. Labor Market segmentation: positive feedback and divergent development. **American Economic Review**, Piiitsburg, v. 63, n. 2, p. 366-376, maio 1973. Disponível em: <http://kumlai.free.fr/RESEARCH/THESE/TEXTE/INEQUALITY/Segment/Labor%20arket%20Segmentation%20Positive%20Feedback%20and%20Divergent%20Develo pment.pdf>. Acesso em: 23 out. 2021.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

YUNIS, José Eduardo Dias; SANTOS, Murilo Angeli Dias dos. A possibilidade da flexibilização da legislação trabalhista diante da situação de excepcionalidade causada pela pandemia da Covid-19. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2. Região**, São Paulo, n. 25, p. 92-102, 2021. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/13987>. Acesso em: 10 out. 2021.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho: tomo II**. São Paulo: LTr, 2008.

ZYLBERSTAJN, Hélio; BALBINOTTO NETO, Giacomo. As teorias do desemprego e as políticas públicas do emprego. **Est. Econ**, São Paulo, v. 29, n. 1, p. 129-149, jan./mar. 1999. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ee/article/download/117216/114822>. Acesso em: 26 out. 2021.