

INSTITUIÇÃO VALE DO CRICARÉ  
FACULDADE VALE DO CRICARÉ  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

LUCAS DE SOUZA ALMEIDA

**PROGRAMA EMERGÊNCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA:  
MEDIDAS TRABALHISTAS COMPLEMENTARES**

SÃO MATEUS – ES

2020

LUCAS DE SOUZA ALMEIDA

**PROGRAMA EMERGÊNCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA:  
MEDIDAS TRABALHISTAS COMPLEMENTARES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Faculdade FVC, como requisito básico para obtenção do título em bacharel em Direito.

Orientador: Prof<sup>a</sup> Montalvan Antunes Rodrigues

SÃO MATEUS – ES

2020

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus por ter me sustentado durante o decorrer da minha caminhada e a todos os nossos professores pelo conhecimento compartilhado, e principalmente ao meu orientador pelo tempo, paciência e dedicação prestado para a realização deste trabalho. Sou grato aos meus familiares e a todos aqueles que direta ou indiretamente fizeram parte de minha formação, deixo a todos o meu muito obrigado.

*No céu, eu só tenho a ti. E, se tenho a ti, que mais poderia querer na terra? Ainda que a minha mente e o meu corpo enfraqueçam, Deus é a minha força, ele é tudo o que sempre preciso.*

**Salmos73: 26,27**

## RESUMO

O trabalho tem como objetivo apresentar as medidas e exigências trabalhistas, frente a pandemia gerada pelo novo Coronavírus, tendo como foco a flexibilização aplicada na medida provisória 936, instituída através do programa emergencial de manutenção do emprego e da renda. Para o alcance do objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa exploratória. A finalidade da pesquisa exploratória se dá em estabelecer maior familiaridade entre o pesquisador e a finalidade do estudo, considerando que, muitas vezes, o pesquisador não tem nenhum conhecimento para elaborar a pesquisa. A medida Provisória 936 de 01.04.2020, institui um Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda, tendo como objetivos centrais explanados no art. 2º, a preservação do emprego e da renda, a continuação das atividades laborais e empresariais e a redução do impacto social advindo da situação de calamidade pública e de emergência da saúde pública. Dispõe também sobre os pagamentos feitos pela União do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em situações de suspensão temporárias dos contratos de trabalho ou até quando estabelecer uma redução proporcional da jornada de trabalho e de salário. O presente trabalho trouxe uma abordagem concisa seus aspectos primordiais, sendo importante frisar que a exceção não se torne regra, e que os sindicatos sempre estejam em consonância em acordos entre empregados e empregadores, sendo assim a flexibilização se torna uma das medidas mais eficazes atualmente. Visando que essas medidas não devem ultrapassar momentos de crises.

**DESCRITORES:** Medida Provisória. Flexibilização. Leis Trabalhistas.

## **ABSTRACT**

The work aims to present labor measures and requirements, in the face of the pandemic generated by the new Coronavirus, focusing on the flexibility applied in provisional measure 936, instituted through the emergency job and income maintenance program. To achieve the proposed objective, an exploratory research was carried out. The purpose of exploratory research is to establish greater familiarity between the researcher and the purpose of the study, considering that, often, the researcher has no knowledge to prepare the research. Provisional measure 936 of April 1, 2020, institutes an Emergency Program for Maintaining Employment and Income, with the central objectives explained in art. 2, the preservation of employment and income, the continuation of work and business activities and the reduction of the social impact arising from the situation of public calamity and the emergency of public health. It also provides for payments made by the Union for the Emergency Benefit of Employment and Income Preservation, in situations of temporary suspension of employment contracts or even when it establishes a proportional reduction in the workday and salary. The present work brought a concise approach to its main aspects, it is important to emphasize that the exception does not become a rule, and that the unions are always in line with agreements between employees and employers, so that flexibility becomes one of the most effective measures today. Aiming that these measures should not overcome moments of crisis.

**DESCRIPTORS:** Provisional Measure. Flexibilization. Work laws.

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela- 1-</b> Auxilio mensal ao trabalhador.....	29
--	----

## SUMÁRIO

<b>1- INTRODUÇÃO</b> .....	9
2- METODOLOGIA .....	12
<b>3- PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO TRABALHADOR</b> .....	13
3.1- FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS E SUA EVOLUÇÃO NO BRASIL .....	14
3.2- PRINCÍPIOS TRABALHISTAS E A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.....	16
4- MEDIDA PROVISÓRIA 936.....	21
<b>5- MUDANÇAS PELA COVID-19: A LEI 14.020/2020 E SUAS MODIFICAÇÕES AOS DIREITOS TRABALHISTAS</b> .....	24
5.1- BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA .....	25
5.2- SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO .....	25
5.3- AUXÍLIO EMERGENCIAL MENSAL AO TRABALHADOR INTERMITENTE E ACORDOS COLETIVOS .....	27
<b>6- CÁLCULO DO VALOR DO BENEFÍCIO</b> .....	29
6.1- CONTRATO INTERMITENTE - VALOR DO BENEFÍCIO .....	29
6.2- CONDIÇÕES EM QUE O BENEFÍCIO NÃO SERÁ DEVIDO .....	30
6.3- RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR FALTA DA COMUNICAÇÃO AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA.....	30
6.4- CURSO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.....	31
<b>7- A FLEXIBILIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE PRESERVAÇÃO DE EMPREGOS: LIMITES E PERSPECTIVAS</b> .....	33
<b>8- CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	37
<b>9- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b> .....	39

## 1- INTRODUÇÃO

A pandemia teve uma situação gerada pelo novo agente do coronavírus (SARSCoV-2), que leva a doença denominada coronavírus mais conhecida como COVID-19, trazendo consigo um impacto muito grande na economia dos países ao redor do mundo, principalmente na qualidade de vida e no cotidiano dos povos. Desde que a OMS (Organização Mundial da Saúde), caracterizou-a como pandemia, no dia 11 de março de 2020, foi preconizado o isolamento social como um método para conter o avanço da doença evitando assim o colapso no sistema de saúde de todos os países mais afetados.

Os quatro tipos que causam sintomas comuns de gripe em pessoas imunocompetentes é(229E, OC43, NL63 E HKU1), e as outras duas espécies (SARS-coV e MERS-coV) causam uma síndrome respiratória aguda, grave com altas taxas de mortalidade. Outros Coronavirus, constantemente afetam humanos, devido a alta prevalência das infecções, diversidade genética, ampla distribuição do vírus, recombinação frequente de Coronavirus e aumento da interface animal-homem (BELASCO AGS, FONSECA CD, 2020).

O 2019-nCoV, chamado de Novel Coronavirus-infected Pneumonia (NCIP), foi confirmado por meio de uma sequenciamento de genoma inteiro, lavado bronco-alveolar e cultura nos pacientes que se encontravam hospitalizados na China, cidade de Wuhan. Nesta análise completa do genoma do vírus, ele se enquadrou no gênero betacoronavirus, onde se encontra também o SARS-CoV, encontrado em morcegos, animais selvagens e para a grande surpresa em humanos também (BELASCO AGS, FONSECA CD, 2020).

Globalmente falando mais de 800.000, foi confirmado por COVID-19, contagem essa feita em Janeiro de 2020, contudo no dia 14 de Agosto de 2020 foram notificados um total de 20.730.456 confirmados (286.710 novos em relação ao dia anterior) 751.154 mortes (6.713 novas em relação ao dia anterior). A organização da saúde investigou que ao final de Janeiro de 2020 tivemos um pico no índice de casos na China, diminuindo substancialmente no início de Março. Porem depois

dessas datas todo o mundo vem sofrendo com a pandemia, exceto a Antártica (OMS, 2020).

No Brasil, governo tem adotado algumas medidas para tentar conter os números de infecções pelo SARS-CoV-2. Por meio de vários departamentos incluindo o da saúde, para organizar os serviços de saúde para o atendimento de pacientes com suspeita ou diagnóstico de COVID-19, bem como também fazer a qualificação desse atendimento. Entra nessas medidas o plano de contingência, organizado e coordenado pela Secretaria de Vigilância em Saúde, esta incluso também o protocolo de Manejo Clínico do coronavírus na atenção primária a saúde, da secretaria de atenção primária a saúde e a nota informática n.6/2020-DAF/SCTIE/MS(15), entre outros documentos disponíveis (BRASIL, 2020).

Deste modo, foi elaborada e editada a Lei 13.979 de 03.02.2020, que dispõe sobre as primícias providenciais, para que tenhamos um bom enfrentamento sob esta emergência de saúde pública, prevendo assim a implantação do método de isolamento social, restrição de locomoção interestadual e intermunicipal, saída e entrada do país, entre outras cautelas, as quais estão sofrendo ampliações de acordo com cada âmbito referente aos entes federativos. Se referindo a medida cautelar deferida pelo Ministro Marco Aurélio Mello na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6341, o plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) afirmou a competência concorrente dos Estados, Municípios e Distrito Federal para a adequação de algumas outras ações, sob a linha do previsto art.23, II da Constituição Federal, no tocante a legislar sobre o âmbito da saúde e também da assistência pública (BASTOS, 2019).

Desta forma, alguns entes federativos têm elaborado e definido algumas atividades essenciais, de acordo com a situação de contaminação vivida, fechando assim os centros comerciais, mínima circulação de pessoas nas vias públicas, e também o fechamento de instituições de ensino. Com a descontinuidade na atividade empresarial em vários setores é inevitável o impacto na economia, afetando direta e indiretamente o faturamento de outros segmentos, advindos da grande queda da produção e do consumo, surgindo então uma grande preocupação com a manutenção dos empregos formais, dados já vistos e preocupantes quando então passamos por momentos de desemprego e recessão econômica posterior a

crises. Sendo anunciado pela Organização Mundial do Comércio (OMC) que o comércio mundial sofreria queda de até 32% neste ano de 2020 (BELFORT, 2020).

Deste modo, o decreto Legislativo nº06/20, declarou estado de calamidade pública no país, primordialmente para fins do artigo 65 da Lei Complementar 101 de 04.05.2000, que possibilita ao poder executivo o não cumprimento da meta fiscal 182 prevista para o ano, tendo em vista a necessidade de expansão dos gastos para então custear as ações em combate ao COVID-19, como o pagamento de um benefício social, subsídios às empresas, moratória na arrecadação de tributos, etc. O ministério da Economia estipulou que cerca de R\$ 419,2 bilhões seria o déficit de 2020, equivalendo então a 5,55% do PIB levando em consideração os efeitos do coronavírus sobre a economia e a saúde (BELFORT, 2020).

Por intermédio a Medida Provisória 927, em decorrência ao Governo Federal, em 22.03.2020, dispôs sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para a preservação do emprego e da renda, sob a perspectiva de um enfrentamento da excepcionalidade atual. Trouxe também algumas alterações em relação à concessão de férias, exigências administrativas em saúde e segurança do trabalho, compensação de horas, teletrabalho e recolhimento do FGTS, dispondo então no art. 2º sobre a possibilidade de celebração de acordo individual a prevalecer sobre a lei ou normas coletivas, desde que no suposto da garantia de permanência do vínculo (BELMONTE, 2020).

A medida Provisória 936 de 01.04.2020, institui um Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda, tendo como objetivos centrais explanados no art. 2º, a preservação do emprego e da renda, a continuação das atividades laborais e empresariais e a redução do impacto social advindo da situação de calamidade pública e de emergência da saúde pública. Dispõe também sobre os pagamentos feitos pela União do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em situações de suspensão temporárias dos contratos de trabalho ou até quando estabelecer uma redução proporcional da jornada de trabalho e de salário (BELMONTE, 2020).

O trabalho tem como objetivo apresentar as medidas e exigências trabalhistas, frente a pandemia gerada pelo novo Coronavírus, tendo como foco a

flexibilização aplicada na medida provisória 936, instituída através do programa emergencial de manutenção do emprego e da renda.

## **2- METODOLOGIA**

Para o alcance do objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa exploratória. A finalidade da pesquisa exploratória se dá em estabelecer maior familiaridade entre o pesquisador e a finalidade do estudo, considerando que, muitas vezes, o pesquisador não tem nenhum conhecimento para elaborar a pesquisa.

A produção da pesquisa exploratória é bastante flexível e pode assumir caráter de pesquisa bibliográfica. Em virtude disso, quanto aos processos utilizados para coleta de dados, realizou-se assim uma investigação bibliográfica. Pesquisa bibliográfica é subentendida como a pesquisa realizada por meio de teorias publicadas em diversos tipos de fontes, usualmente livros, artigos, manuais, anais, meios eletrônicos e demais. A realização da pesquisa bibliográfica é fundamental para conhecer as principais contribuições teóricas de demais autores referente ao assunto ou tema determinado (KOCHE, 1997).

Nesse contexto, Koche (1997) cita que é necessário “desencadear um processo de investigação que identifique a natureza do fenômeno e aponte as características essenciais das variáveis que se quer estudar” (p. 126).

Através da pesquisa bibliografia, foram selecionados artigos encontrados artigos e livros, os quais foi realizada uma leitura preliminar, por meio dos resumos. Foram excluídos do presente trabalho, produções que não tinham o objetivo. Após essa exclusão, ficaram apenas 19 publicações, que serão o recorte da análise desse trabalho.

### **3- PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO TRABALHADOR**

Não conseguimos abordar alguns momentos históricos em que envolva conjunturas trabalhistas sem antes estabelecer meios de conexão diante dos fatos que o Direito do Trabalho na atualidade se desenvolva. É perceptível que o decorrer da história revele a presença de características desumanas de trabalho, com as mudanças sociais, políticas e econômicas no mundo todo. No Brasil não foi diferente, sendo as condições trabalhistas fomentadoras da necessidade de amparo legal. Com a situação do ser humano e sua dignidade inerente (NETO,2020).

A preocupação primordial do Estado era em manter em virtude a manutenção da ordem pública. Devido a deplorável situação em que os trabalhadores eram submetidos a situação não se manteve por muito tempo. O Direito do Trabalho nasce através de tal cenário. Grandes concentrações são criadas devido a produção industrial ao redor das máquinas, sendo de forma deplorável superexplorados pelos próprios patrões, sem limites, o que estimulou uma procura por soluções devido os graves problemas e a vida insuportável que estava se tornando (NETO, 2020)

Surge então a partir deste momento o Estado regulamentador e fiscalizador de relações de trabalho, contrapondo a exploração do trabalhador, e acompanhando a evolução da sociedade. De acordo com Neto (2020) “A Revolução Francesa de 1789 e sua Constituição reconheceram o primeiro dos direitos econômicos e sociais: o direito ao trabalho. Foi imposta ao Estado a obrigação de dar meios ao desempregado de obter sua subsistência”. E como consequências do âmbito social têm o Direito do Trabalho, estando de um lado os trabalhadores e suas necessidades de serem valorizados em relação ao trabalho e posteriormente da própria dignidade e de outro lado temos o avanço científico e o desenvolvimento industrial, inevitável e necessário.

### 3.1- FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS E SUA EVOLUÇÃO NO BRASIL

A flexibilização das normas trabalhistas são ferramentas adotadas em momentos e tempos de crise que tem como meio a busca por amparo em relações de emprego e também em cenários econômicos. A flexibilização das condições de trabalho é definido como um conjunto de regras que busca instituir mecanismos que tendem a compatibilizar as mudanças de ordem tecnológica, econômica, social e política existentes na relação entre o trabalho e o capital, a flexibilização das normas trabalhistas se baseia na premissa de que a legislação tem como dever ser maleável para então poder se adaptar aos tempos de crise e a realidade vivenciada em momentos de recessão econômica (LOSS, *et al*, 2020).

Esta situação tem embasamento na liberdade contratual, que nos volta ao ordenamento jurídico presente no momento de formação do Estado Libera, onde o livre acordo entre o empregador (donos das indústrias) e empregados (trabalhadores, em sua maioria, vindos do âmbito rural) era um determinante crucial econômico vindo da revolução industrial (LOSS, *et al*, 2020).

Historicamente falando, o culminar dessa pretensa liberdade de escolha levou a opressão da classe trabalhadora ao jugo do capital, sofrendo com urgência a intervenção do Estado para equilibrar a relação entre empregador e empregado, dada a impossibilidade certa das partes o poder de negociação em situações de igualdade a prestação de serviços e a retribuição de forma devida. A flexibilização por outro lado institui apenas a diminuição da proteção do Estado em alguns aspectos, sem deixar de garantir o mínimo indispensável de proteção ao trabalhador (LOSS, *et al*, 2020).

A flexibilização é feita com a participação do sindicato, sendo permitida em alguns casos a negociação coletiva para obter a negociação de alguns direitos, como a redução de salários, como em crises econômicas. Sendo assim entende-se que a flexibilização tem dois lados, entretanto se refere a maioria das vezes em supressão ou recessão dos direitos do trabalhador. Tendo em mente que o Direito do Trabalho sempre foi flexível para a estipulação de normas, com favorecimento ao trabalhador, a flexibilização só aborda a in pejus ao empregado (LOSS, *et al*, 2020).

A norma brasileira, em seu âmbito constitucional, apesar do caráter protecionista em que foi elaborada, abriu espaço no próprio texto constitucional para

estabelecer ajustes, relacionada a jornada de trabalho e salários, como por exemplo: são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de diversos outros que buscam a melhoria de sua condição social (LOSS, *et al*, 2020).

[...] VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; [...] XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; [...] (BRASIL, Constituição Federal, 1988, Art. 7º).

Buscando a manutenção de seu caráter, obrigando a participação sindical nas negociações de forma coletiva através do art. 8º da constituição Federal, diante da hipossuficiência presuntiva do trabalhador contra o empregador. A maleabilidade da norma jurídica pode ser apresentada ao longo do século passado com a Lei nº 4.923 de 1965, que descreve sobre a redução geral e transitória dos salários até o limiar de 25%, por meio de acordo sindical, em tempos que o contratante, por caso fortuito ou força maior, passe por instabilidade econômica (BASTOS, 2019).

Na Lei nº 5.107 de 1966, trazendo em seu texto a ampla liberdade ao empregador para dispensar os empregados regidos pelo FGTS, substituindo a estabilidade existente até então com esse “abono”, no Brasil a evolução se deu da seguinte maneira:

[...] Na implementação do neoliberalismo no Brasil e até mesmo na fase que costumou se designar como social-desenvolvimentista, é possível observar que, independentemente de alterações legislativas, o mundo do trabalho e o próprio Direito do Trabalho continuaram a ser assolados por práticas flexibilizadoras (afastadas do caráter protecionista). Não se pode deixar de comentar a Lei da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467) onde a CLT ganhou um novo art. 611-A, ampliando o rol de direitos que o legislador considera passíveis de serem regulados pelas partes, através da negociação coletiva. Trata-se de um rol que traz que a negociação em questão seja feita por meio de norma coletiva, onde se exige sempre a participação dos sindicatos laborais, buscando dar equilíbrio o poder de negociação entre as partes. Essa proposta legislativa de reforma trabalhista não se limitou apenas a alterar o texto da CLT. Na verdade, sob o argumento da necessidade da “modernização” das relações trabalhistas, ela instituiu três princípios de proteção ao Capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador consagrado em diversas normas constitucionais e internacionais [...] (NETO, 2020).

A intitulação da reforma trabalhista alterou o princípio da supremacia na norma constitucional, estabelecendo o modelo “negociação sobre legislado”, onde

nas convenções e acordos foram previstas cláusulas que prevalecem mesmo em conflitos com as disposições legais (LOSS, *et al*, 2020).

### 3.2- PRINCÍPIOS TRABALHISTAS E A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

A Declaração universal dos Direitos Humanos de 1948, foi consagrou o Direito ao Trabalho em seu art. 23 “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, a livre escolha de qual trabalho quer exercer, as condições equitativas e satisfatórias de trabalho e a proteção contra futuros desemprego”. Em sua própria redação do artigo traz, as condições para a efetivação para esse direito devendo garantir a dignidade da pessoa humana de forma a não afastar os direitos mínimos para a sua subsistência de um sistema voltada ao combate do desemprego (LOSS, *et al*, 2020).

As novas normas trabalhistas estão adequadas de acordo com a flexibilização, as novas relações de emprego tendo como objetivo sua aplicabilidade, como também incentivando a autocomposição, trazida por ela, sobretudo, cabe-nos analisar até onde este método se apresenta viável ou se somente é meio de supressão dos direitos, até que ponto atende realmente o objetivo primordial. Sendo assim abordamos os princípios gerais de direito como fator determinante da completude do ordenamento jurídico. No direito do trabalho essa lição preenche sua ausência e sua natureza (LOSS, *et al*, 2020).

Os princípios desta forma efetiva as normas jurídicas, e compõe ordenamentos do Direito ao lado das regras jurídicas. Neste contexto para a contemporânea concepção de Direito, a ideia de norma jurídica abrange tanto a realidade normativa das regras jurídicas como a realidade normativa dos princípios jurídicos. De acordo então com todos os princípios, positivado na constituição e ligado ao direito do trabalho, encontramos o principio geral da dignidade da pessoa humana (LOSS, *et al*, 2020).

A importância do direito do trabalho se da como: o conceito da dignidade da pessoa humana se encaixando no âmbito de qualquer relação de trabalho, sobretudo na relação empregatícia, o estado de subordinação a que esta submetida,

mediante o poder empregatício do tomador dos seus serviços. O princípio de proteção é de grande valia, pois pressupõe uma desvantagem do trabalhador frente a força do empregador, sempre buscando o equilíbrio as partes por medida do Estado, compete então oferecer ao empregado o polo mais fraco da relação trabalhista, uma superioridade jurídica que seja capaz de lhe garantir mecanismos inerentes e destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação (LOSS, *et al*, 2020).

O princípio ainda sofre uma subdivisão que no qual aborda o: *in dubio pro operário*, condição mais benéfica e norma mais favorável ao empregado. Em síntese, vem buscando evidenciar a proteção ao empregado das situações que possam surgir. O sindicato tem um papel de extrema importância nesta questão, sendo assim inevitável e obrigatória sua presença na participação, defesa para com os interesses de ambas questões, sendo muito importante seu poder na defesa de ambas as partes, fazendo valer a interveniência sindical na negociação coletiva trabalhista: redutibilidade salarial. Suprimento da representação sindical. Impossibilidade (LOSS, *et al*, 2020).

[...]O art. 7º, inc. VI, da Constituição da República assegurou como direito dos trabalhadores a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Negando-se o Sindicato da categoria profissional a firmar com a empresa acordo coletivo do trabalho, visando a redução do salário, não tem este direito à ação de Dissídio Coletivo, objetivando suprir a vontade sindical, pois a hipótese não está prevista no texto constitucional, configurando-se, pois, verdadeira impossibilidade jurídica do pedido. Não se trata, aqui, de lesão ou ameaça a direito, pois o empregador não tem o direito de reduzir os salários de seus empregados, salvo acordo ou convenção coletiva, que deverá contar com a chancela da entidade sindical que representa os trabalhadores.

[...](TST-RO-DC 108612/94.3 – Ac. SDC 1013/94 – Rel. Min. Indalécio Gomes Neto – DJU 30.09.1994 apud LEITE, 2019, p. 818). Cabe mencionar também o princípio da irrenunciabilidade, sendo que o empregado não pode abrir mão de direitos indisponíveis: A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponta, na verdade, como o instrumento hábil a assegurar efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia [...] O princípio da irredutibilidade salarial foi consagrado no art. 7º, VI, da Constituição Federal e no art. 468 da Consolidação das Leis Trabalhistas (LOSS, *et al*, 2020).

Esse princípio tem assegurado o empregado a um patamar salarial intocável/intangível, com capacidade de garantir o mínimo material, para seu

sustento. Há um nicho extenso de princípios que podem entrar em discursão e que inferem diretamente com o cenário político e econômico da atualidade: princípio da valorização do trabalho e do emprego, princípio da continuidade da relação de emprego e do trabalho, princípio da continuidade da relação de emprego, etc (LOSS, *et al*, 2020).

A proteção especial que o trabalhador recebe pela Constituição Federal vem desde 1988 através dos direitos sociais. É considerada uma segunda dimensão dos direitos fundamentais destinados à prestação para a: saúde, educação, moradia. Trabalho, dentre diversos outros nichos (LOSS, *et al*, 2020).

Art. 6º- São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional n. 26, de 14-2-2000. A Lei n.10.216, de 6-4-2001, dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental (LOSS, *et al*, 2020).

Desta maneira, os direitos sociais devem ser destinados a todas as pessoas, sendo seus principais destinatários os trabalhadores:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

~~XII - salário-família para os seus dependentes;  
(Revogado)~~

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;  
XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

~~XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;~~

(Revogado)

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

~~XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:~~

(Revogado)

~~a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;~~

(Revogado)

~~b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;~~

(Revogado)

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

a) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

b) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

~~XXXIII~~

(Revogado)

proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz ;

**XXXIII** - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

**XXXIV** - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

~~**Parágrafo único.** São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII,~~

~~XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.~~  
(Revogado)

**Parágrafo único.** São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013) (BRASIL, 1988).

A ideia primordial é mostrar que com os direitos sociais, o cidadão terá dignidade de vida, e deve ser considerado o mínimo existencial, juntamente com os valores da dignidade da pessoa humana. No mais tardar o Estado não necessitaria se comprometer em manter o cidadão com medidas e meios paliativos, somente deveria garantir trabalhos dignos, dando valor e condições para a obtenção com suas próprias capacidades (LOSS, *et al*, 2020).

#### **4- MEDIDA PROVOSÓRIA 936**

Tais medidas provisórias emanam uma merecida análise em ponto extremamente sensível, porque ao admitirem a prevalência dos acordos individuais restritivos de direitos mínimos sobre a lei, acordos e convenções coletivas, tocando em direitos subjetivos trabalhistas, assegurado constitucionalmente sob fundamento da norma mais benéfica. Desencadeando assim questionamentos acerca da autonomia individual do emprego e também da autêntica simetria entre os sujeitos sociais em situações de crise, o que transfere a uma análise de pertinência, mesmo se tornando um risco real de extinção de postos de trabalho e também do interesse real do trabalhador em manter seu trabalho, de alteração das bases estruturais e constitucionais do Direito do Trabalho (BELMONTE, 2020).

Segundo Nahas, (2020) estimula, contudo, a capacidade de análise a respeito do sentido em atribuir-se do papel secundário aos entes coletivos e aos resultados jurídicos e sociais do seu alijamento da defesa dos interesses da classe trabalhadora, em depreciação a negociação coletiva. A pergunta decorre em relação

a medida provisória 936 tornar facultativa a atuação sindical, dispensando-a, ainda que temporariamente, em assuntos delicados como a redução de jornada e de salário, ou a suspensão do contrato de trabalho, estando assim em oposição ao previsto incisos III e VI do artigo 8º e incisos VI, XIII, XXVI do art. 7º da Constituição Federal. O art. 2º da medida provisória 927, ao delinear uma cláusula geral de preponderância do acordo individual sobre os instrumentos normativos negociáveis e legais, ainda que protegendo os limites estabelecidos pela Constituição Federal, fortifica o alijamento do sindicato das soluções pensadas para o enfrentamento da crise no âmbito de cada categoria.

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição (BRASIL, 2020).

Merecendo também uma análise pelo Supremo Tribunal Federal devido sua relevância de enfrentamento. Na data de 17.04.2020, ficou decidido pela grande maioria, no âmbito da ADI 6363.

[...] ADI 6363 MC / DF § 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

§ 2º Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado:

I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e]

II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

§ 3º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:

I - da cessação do estado de calamidade pública;

II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou

III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado. [...]

Art. 9º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador,

de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória.

§ 1º A ajuda compensatória mensal de que trata o caput:

I - deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;

[...] Art. 11. As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto no art. 7º, no art. 8º e no § 1º deste artigo [...] (NAHAS, 2020).

Não firmar medida cautelar parcialmente deferida por decisão monocrática do relator Ministro Ricardo Lewandowski. Ele então na ocasião decidiu dar interpretação conforme a constituição Federal ao §4º do art. 11 da Medida Provisória 936:

[...] Assentando que: [os] acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho [...] deverão ser informados pelos empregadores ao correspondente sindicato laboral, no período de até dez dias corridos, iniciado da data de sua celebração”, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes. Como a deliberação cautelar do Ministro Ricardo Lewandowski não foi referendado pelo Pleno do STF, permanece íntegra a Medida Provisória 936 ao admitir o acordo individual para redução de jornada e salário no prazo máximo de noventa dias (art. 16) ou adiamento do contrato de trabalho no prazo culminante de sessenta dias (art. 8º) [...] (BRASIL, 2020).

O primeiro ponto que devemos comentar e destacar é que a Medida Provisória 936 é indiscutivelmente sobremodo superior ao da Medida Provisória 927. E essa superioridade se mostra tanto no plano técnico estrito, sabendo que ele a vigor não apresenta inconstitucionalidades que se nos afigurem patentes tanto também no plano da afetividade concreta (NAHAS, 2020).

[...] Dispositivo revogado pelo artigo 2º da MP 928, de 23.03.2020. Este preceito estipulava a possibilidade, mediante negociação individual, de um estrambótico afastamento integral do trabalhador, pelo período de até quatro meses, para a realização de cursos de aperfeiçoamento, sem a garantia de nenhum tipo de contraprestação patronal ou estatal. Ao que parece, não advertiu o legislador que estudar sem comer poderia vir a ser bastante difícil.

Aqui, a virtual temeridade da previsão obrigou o legislador a fazer um esclarecimento posterior, que veio através da MPV 936, em seu artigo 19: “O disposto no Capítulo VII da Medida Provisória n. 927, de 2020, não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, e aplicando-se as ressalvas ali previstas apenas nas hipóteses excepcionadas.” Segundo notícia publicado no sítio do STF no dia 29.04.2020, prevaleceu quanto a estes artigos a divergência capitaneada pelo ministro Alexandre de Moraes, “[...] no sentido de que as regras dos artigos 29 e 31 fogem da finalidade da MP de compatibilizar os valores sociais do trabalho, ‘perpetuando o vínculo trabalhista, com a livre iniciativa, mantendo, mesmo que abalada, a saúde financeira de milhares de empresas’. Segundo o ministro, o artigo 29, ao prever que casos de contaminação pelo coronavírus não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação de nexos causal, ofende inúmeros trabalhadores de atividades essenciais que continuam expostos ao risco. O artigo 31, por sua vez, que restringe a atuação dos auditores fiscais do trabalho, atenta contra a saúde dos empregados, não auxilia o combate à pandemia e diminui a fiscalização no momento em que vários direitos trabalhistas estão em risco. Também votaram neste sentido os ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Carmen Lucia, Ricardo Lewandowski e Luiz Fux” [...] (BRASIL, 2020).

## **5- MUDANÇAS PELA COVID-19: A LEI 14.020/2020 E SUAS MODIFICAÇÕES AOS DIREITOS TRABALHISTAS**

Sendo então um produto das Políticas Sociais e também do seu tempo, a Consolidação das Leis do Trabalho trazem, de maneira irrefutável, um aspecto protetivo as partes menos suficientes, visando preservar os direitos dos cidadãos que estão em maior estado de vulnerabilidade. Essa política foi concedida durante a Segunda Guerra Mundial, com o tempo surgiram flexibilizações que permitiram varias disposições modernas, por alguns episódios de imprevistos e dificuldades passados por empresas empregadoras (BELFORT, 2020).

Analisando os arts. 501 e 503, podemos perceber que o referido diploma prevê a ocorrência de “força maior”, deduziu que face aos acontecimentos envolvendo a vontade do empregador e não ocorrendo indiretamente ou diretamente, permitiu então a redução de até 25% dos salários dos empregados, sendo essencial o restabelecimento do salario integral assim que cessados os motivos de “força maior”. As proporções que a pandemia gerada pelo novo coronavirus foi de proporção inimagináveis na vida da população mundial, gerando assim uma necessidade de adaptação as regulamentações especificas para o momento atual (BELMONTE, 2020).

## 5.1- BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Na seara trabalhista, surgiram muitas modificações, porém os esforços se concentram na Lei nº14.020/2020 de 06 de julho de 2020, que advém da conversão da Medida Provisória nº 936, no qual instituiu o programa emergencial de manutenção do emprego e também da renda, essencialmente no que tange as medidas de efetivação do referido programa:

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 (BRASIL, 2020).

De acordo então com o art. 2º da declarada lei, temos como alguns objetivos do programa emergencial, na seção I, na qual institui os objetivos e medidas do Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda, são estes:

I - Preservar o emprego e a renda;

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

III - Reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública (BRASIL, 2020).

Esses objetivos tem como previsão a duração, apenas enquanto durar o estado de calamidade pública, as medidas então tomadas em relação aos objetivos foram: (1) Realização de pagamentos do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e também da Renda, (2) Redução de forma proporcional de jornada de trabalho e também de trabalho; e (3) a realização de algumas suspensões temporárias do contrato de trabalho (BRASIL, 2020).

## 5.2- SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Em relação à suspensão temporária dos contratos no art. 7º da referida lei, inicialmente poderá se dar por 90 dias (3 meses), no qual foi estabelecida pelo art. 2º do Decreto Lei nº 10.422, de 13/07/2020. Tal modificação poderá ser realizada de forma “departamental, setorial, individual ou coletiva – tendo sempre critérios de observação as condições aplicáveis conforme art. 11 e 12 da Lei”. Importante

lembrar que em todas as menções o legislador perante a lei usou a conjunção “e” , dando a entender que há uma possibilidade de redução salarial sem que haja redução na jornada de trabalho, além de haver a vinculação ao valor do salário-hora do trabalhador (NAHAS, 2020).

O percentual de redução irá variar somente de acordo com o salário que o obreiro já recebe que sofrer cumulações de acordo com eventuais ajudas compensatórias que o empregador realiza mensalmente. Já a suspensão do contrato de trabalho, conforme evidencia no art. 8º da Lei 14.020/2020 (NAHAS, 2020).

Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

§ 2º Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado:

I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e

II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

§ 3º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:

I - da cessação do estado de calamidade pública;

II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou

III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

§ 4º Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e

III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

§ 5º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, observado o disposto no **caput** e no art. 9º (BRASIL, 2020).

Poderá ser validado num período de 60 dias, divididos ou ininterruptos, podendo sofrer prorrogações de acordo com o art. 3º do decreto 10422/2020 superior a 60 dias. Lembrando que deve ser feito um comunicado num período de 2 dias antecedentes a execução da suspensão de seu contrato, devendo ser pactuada mediante acordo individual qual preenchidos do art. 11 e 12 da referida Lei (NAHAS, 2020).

Art. 6º O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições:

I - na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução; e

II - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal: a) equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no **caput** do art. 8º; ou b) equivalente a setenta por cento do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 5º do art. 8º (BRASIL, 2020).

### 5.3- AUXILIO EMERGENCIAL MENSAL AO TRABALHADOR INTERMITENTE E ACORDOS COLETIVOS

Em relação ao pagamento do empregado cujo contrato foi suspenso, se dará da seguinte maneira, se a empresa empregadora estiver em dia com a receita e sua receita bruta seja superior a 4.800.000,00, referente ao ano de 2019, esta terá que arcar com cerca de 30% dos salários de seus empregados, sendo assim uma medida necessária e importante relacionada a permissão da suspensão dos referidos contratos, sendo responsável pelos outros 70% o estado, se a empresa auferiu menos do que esse valor da receita bruta, o estado devera arcar com os 100% do valor do benefício, dispensando o empregador de qualquer outro valor (BRASIL, 2020).

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos:

I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;

II - pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e

III - redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais:

a) vinte e cinco por cento;

b) cinquenta por cento; ou

c) setenta por cento. Parágrafo único. A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado:

I - da cessação do estado de calamidade pública;

II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou

III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado (BRASIL, 2020).

**Tabela 1:** auxílio mensal ao trabalhador.

RECEITA BRUTA ANUAL DA EMPRESA	AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL PAGA PELO GOVERNO	VALOR DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL	DO ACORDO INDIVIDUAL	ACORDO COLETIVO
<b>Até 4.8 milhões</b>	Não obrigatória	100% do seguro-desemprego	Trabalhadores que recebem até R\$ 3.135 ou mais R\$ 12.202,12	Todos os Trabalhadores
<b>Mais de 4.8 milhões</b>	Obrigatória 30% do salário Trabalhador	70% do seguro-desemprego	Trabalhadores que recebem até R\$ 3.135 ou mais R\$ 12.202,12	Todos os Trabalhadores

Tabela 1: elaborada pelo próprio autor.

Mantendo, contudo, os casos em que o empregador conceda aos empregados (como por exemplo: fornecer cestas básicas). Esse programa manteve sua ideia inicial de auxiliar o trabalhador de forma a compensar e garantir sua subsistência, é custeado com os recursos da União, sendo necessário o início dos pagamentos assim que a redução da jornada de trabalho também seja iniciada, incluindo a suspensão temporária do contrato de trabalho. Sendo também calculado esse valor de acordo com o valor mensal do seguro desemprego, observando as particularidades individuais (BRASIL, 2020).

## **6- CÁLCULO DO VALOR DO BENEFÍCIO**

Segundo Brasil, (2020) a base utilizada para o cálculo do valor do benefício terá como base o valor mensal do seguro-desemprego em que seria direito do empregado, nos termos do art. 5º da Lei 7.998/1990, analisadas as seguintes disposições:

1. Quando houver redução de jornada de trabalho e de salário, será realizado um cálculo utilizando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução e:
2. Em casos de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá como valor mensal:
  - a. Por direito através do valor do seguro-desemprego um equivalente a 100%;
  - b. Por direito através do valor do seguro-desemprego um equivalente a 70%.

A quantia do benefício deverá ser paga ao trabalhador independente do:

- Tempo de vínculo empregatício;
- Cumprimento de qualquer período aquisitivo e;
- Número de salários recebidos (BRASIL, 2020).

### **6.1- CONTRATO INTERMITENTE - VALOR DO BENEFÍCIO**

O trabalhador que tiver um contrato de trabalho intermitente formalizado até a data em que ocorreu a publicação da MP 939/2020, através dos termos dispostos no

§ 3º do art. 443 da CLT (consolidação das leis do trabalho), sendo um valor de 600,00 por um período de 90 dias (três meses) (BRASIL, 2020).

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017);

§ 3o Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

A existência desse contrato de trabalho perante os termos § 3º do art. 443 da CLT, não atribuirá à concessão de mais de um benefício emergencial mensal. Sendo disciplinadas pelo Ministério da Economia.

## 6.2- CONDIÇÕES EM QUE O BENEFÍCIO NÃO SERÁ DEVIDO

O benefício emergencial de preservação do emprego e também da renda NÃO será devido ao trabalhador que esteja:

1. Em ocupação de empregos publico exoneração, cargo em comissão de livre nomeação ou titular de mandato eletivo, ou
2. Em deite:
  - a. De algum benefício de prestação de continuidade do RGPS ou dos RPPS, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991;
  - b. Do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades, e
  - c. Da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei 7.998/1990 (BRASIL, 2020).

## 6.3- RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR FALTA DA COMUNICAÇÃO AO MINISTÉRIO DA ECONÔMIA

Se o empregador não prestar as informações dentro de um período de 10 dias, será responsabilizado pelo pagamento da remuneração no valor anterior a

redução de jornada de trabalho e de salário da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, incluindo os respectivos encargos sociais, até o momento em que a informação seja feita.

O benefício emergencial de preservação do emprego e da renda será efetivado somente após a realização da informação. Sendo a primeira parcela paga num prazo de 30 dias contados da data da informação, perdurando pelo restante do período pactuado (BRASIL, 2020).

#### 6.4- CURSO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

No período de calamidade pública fica a par de os empregadores oferecerem cursos ou programas de qualificações profissionais que trata o art. 476-A da CLT, primordialmente em modalidades não presenciais tendo como duração não inferior a um mês e nem superior a três meses. Podendo-se utilizar meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais, inclusive, deliberação, contratação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho (SOUZA, 2020).

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no caput deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

§ 4º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à

suspensão do contrato. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 7º O prazo limite fixado no caput poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) (BRASIL, 2001).

Nas condições referidas a qualquer empregado, independente do período aquisitivo ou ao número de salários recebidos ou também dependendo do tempo de contratação, dado ao caráter excepcional da aplicação da norma de regência. Nos casos que são previstos em art.6º, fica restrito o recebimento do benefício: o empregado que ocupa cargo público ou aquele que esteja em gozo do seguro desemprego ou que ainda esteja em benefício previdenciários de prestação continuada ou em recebimento de bolsa de qualificação profissional conforme art. 2º a Lei nº7.998, de 11 de Janeiro de 1990 (SOUZA, 2020).

LEI Nº 7.998, DE 11 DE JANEIRO DE 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências:

Art. 2º O programa do seguro-desemprego tem por finalidade: (Redação dada pela Lei nº 8.900, de 30.06.94) I - prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo; (Redação dada pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002) II - auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) Art. 2º-A. Para efeito do disposto no inciso II do art. 2º, fica instituída a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, à qual fará jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de

participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) (BRASIL, 1990).

É certo que a referida lei traz disposições acerca da dinâmica trabalhista no que tange a diversos assuntos (empregado aposentado, empregado com deficiência, empregada gestante/adotante, trabalhador intermitente, dentre outros):

[...] Cita-se ainda a Recomendação n.1/2020, do CSJT, que diante da pandemia, encomendou a mediação e conciliação por meio eletrônico, em conflitos individuais ou coletivos. Portanto, considerando a condição de vulnerabilidade dos idosos aposentados e, até pelo desamparo da medida 936/20, em relação aos mesmos, que não permite auferirem o benefício emergencial, faz-se justo um acordo coletivo realizado com mediação, diante do conflito. Certamente, mais eficazes serão estes acordos coletivos, na busca da garantia dos direitos da personalidade da população de trabalhadores aposentados que, por necessidade, continuaram trabalhando [...] (BRASIL, 2020).

## **7- A FLEXIBILIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE PRESERVAÇÃO DE EMPREGOS: LIMITES E PERSPECTIVAS**

A situação instaurada pela pandemia da COVID-19 é sem precedentes na história atual, o que gera impactos com consequências, até o presente momento, imprevisíveis e incalculáveis. O que exigiu uma resposta rápida do Direito aos novos anseios advindos de todos os lados. Por parte da seara trabalhista, esta resposta compreendeu uma grande dose de flexibilização dos direitos, até o momento engessado pela norma trabalhista.

O Direito então percebe uma instabilidade constante e uma relativa: contínuo, exigido pelo desenrolar da história, sendo essa Lei até o momento relativamente estável e em pleno vigor enquanto não houver a substituição por outra que atenda melhor o cenário atual. Tratando-se de uma estabilidade em constante movimento, embasada sempre nos princípios maiores que, por captarem essências permanentes de fundamentos necessários, permanecem e permanecerão intactos com o passar dos tempos.

Num olhar pós-positivista, os princípios possuem alguns papéis que são imprescindíveis dentro do ordenamento jurídico, já que são consideradas normas jurídicas. Ressaltando-se também a relevância alcançada perante a força na seara trabalhista, já que esta pode sofrer constantes mudanças diante da sociedade, especialmente mediante o cenário econômico. Entre os princípios temos como destaque, por relevância em cenários como o atual, a primórdio a proibição ao retrocesso social e o primórdio da dignidade da pessoa humana.

Ambos são concebidos como pressuposto basilares a própria realidade do Estado Democrático de Direito que, por sua vez, existe com o propósito de efetivar a construção de um corpo social justo, incentivando o desenvolvimento nacional e garantindo a promoção do bem comum, essencialmente no que tange a aplicação dos denominados direitos humanos, dentre os quais estão os direitos trabalhistas (dentro da espécie dos direitos sociais).

O princípio da proibição ao retrocesso social recebe um reforço ainda se aplica às interpretações das próprias normas. Ou seja, há a proibição de interpretação que seja menos benéfica ao trabalhador em relação à adotada anteriormente. Devido ao status de direitos sociais constitucionalmente garantidos, os direitos trabalhistas são normas de aplicação obrigatória e de caráter irrenunciável, fato que, por certo, confere segurança jurídica ao trabalhador. As prerrogativas que derivam da característica de norma de ordem pública protegem o Direito do Trabalho de ameaças de intervenções privadas, já que, via de regra, apenas pode haver modificação em favor do trabalhador, e por meio de negociações coletivas. Além disso, o que for prejudicial deverá observar as condições e permissões impostas pela Constituição Federal para que haja mitigação ou flexibilização de direitos. entende-se por flexibilização a “adaptação das normas trabalhistas para atender alterações na seara econômica”, fato que ocorre — via de regra — em prejuízo do trabalhador, podendo-se argumentar que tal adaptação visa a rápida adequação do Direito ao momento vivido, tendo em vista aspectos econômicos, tecnológicos e sociais. A flexibilização pode se dar de forma autônoma, quando ocorre entre as partes, por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho ou, então, de forma heterônoma, quando é operada pela própria lei. Em relação a doutrina sobre o tema, três correntes diferentes se formaram: (1) a flexibilista, que clama pela aplicação da norma trabalhista em tempos de “normalidade” econômica e defende a flexibilização das referidas normas em caso de crise; (2) a antiflexibilista, que aduz que a flexibilização é uma séria ameaça aos direitos trabalhistas conquistados ao longo das décadas, e que a mitigação de tais direitos não contribui para o fortalecimento das relações trabalhistas; (3) por fim, a semiflexibilista, que defende a flexibilização apenas do campo coletivo do Direito do Trabalho, para que sejam evitados riscos (LOSS M.M, *et al*, 2020).

A constituição Federal dá a sua autorização a relativização dos direitos trabalhistas em três hipóteses: a inflexibilidade do salário pode ser negociada

mediante acordo ou convenção coletiva do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, podendo ser reduzida ou sofrendo compensação mediante algum acordo ou convenção coletiva de trabalho, e as jornadas de trabalho com 6 horas em turnos ininterruptos de revezamento podendo ser objeto também de negociação coletiva, de acordo com o art. 7º, incisos VI, XIII e XIV (LOSS M.M, *et al*, 2020).

Diante da situação em que vivemos surge algumas modificações legislativas, conflitando entre a proibição de retrocesso social e também da proteção ao trabalhador, em questão da previsão da possibilidade de mitigação dos direitos laborais. Concluímos então que o melhor caminho a seguir enquanto Constituição receita ou valida dois valores aparentemente antagônicos, como oportunidade de flexibilização de direitos e a proibição do retrocesso social, buscando uma interpretação integrativa. É imprescindível uma análise hermenêutica e aprofundada que busque no cerne do significado de cada um desses valores, qual é a verdadeira intenção do legislador e qual é, o bem jurídico tutelado (LOSS M.M, *et al*, 2020).

Através do princípio da proibição ao retrocesso social, não há o que fazer diante crises econômicas, sendo chamado de reversibilidade fática, mas que a princípio apresentam limitações a “reversibilidade dos direitos adquiridos”, sendo indispensável averiguar se houve alguma violação do núcleo essencial do referido direito e houve infração ao mínimo necessário a existência e dignidade da pessoa humana e o que esta em acontecimento é mera supressão de direito ou em benefício do trabalhador (LOSS M.M, *et al*, 2020).

A proteção social é minimamente diminuída diante crises econômicas, deixando à mercê as pessoas mais capitalistas, o governo deve então vir com medidas assertivas para imprimir efetividade aos direitos sociais, principalmente os trabalhistas. Enquanto as grandes crises se basearam em questões mercadológicas como a que ocorreu no ano de 2008, a que estamos passando atualmente se dá por questões do Estado: calamidade pública que ameaça a todos os cidadãos indistintamente. Não estamos falando de clamores empresariais em comparação com os direitos trabalhistas, mas sim de uma adaptação necessária a um novo cenário causado por um mal sem prologais na história moderna e de incontáveis consequências, que atinge atualmente a saúde pública (LOSS M.M, *et al*, 2020).

Segundo Loss M.M *et al*, (2020) é de suma importância ressaltar que as vias ordinárias:

Permitem a modificação de direitos — na seara trabalhista, primordialmente, as negociações coletivas — nem sempre possibilitam a agilidade e rapidez necessária à resposta das questões que surgem em momentos como o atual, devido ao procedimento próprio de tais negociações. Assim, as medidas extraordinárias adotadas durante a pandemia do COVID-19 parecem estar de acordo com a urgência requerida pela situação, e objetivam a preservação do trabalho e da livre iniciativa. Embora seja necessária e urgente, tece interessante crítica acerca da desvalorização da ação dos sindicatos no cenário brasileiro neste sensível momento, aduzindo que, embora considerada plenamente constitucional, a autorização conferida pela legislação para a celebração de acordos individuais pode ser prejudicial às partes hipossuficientes. Outro ponto relevante, característico do mercado brasileiro, é que a esmagadora maioria das empresas em funcionamento se apresenta na categoria de pequenos negócios — microempreendedores individuais e micro e pequenas empresas. Em 2018, no Estado de São Paulo, os pequenos negócios correspondiam a 98% das empresas em funcionamento, 50% dos empregos e 27% do produto interno bruto do Estado (LOSS M.M, *et al*, 2020).

## 8- CONSIDERAÇÕES FINAIS

A flexibilização das normas trabalhistas, vem ocupando um cenário nacional de forma constante e iminente. Diante do âmbito social e político sempre esta como pauta de discussão, sendo um motivo e também incentivo às normas flexibilizadoras nos ordenamentos. Sobretudo os trabalhadores não podem arcar com tais consequências de forma integral, sendo os limites constitucionais estabelecidos trazendo assim um desafio para os legisladores de interpreta-lo e aplica-lo, aos dispositivos de forma que possam cumprir as regras jurídicas alcançarem seu fim sem detrimento de garantias legais.

Com a apresentação das medidas provisórias estabelecidas pelo Governo, percebeu-se que houve uma tendência em ultrapassar esses limites estabelecidos, portanto diante da possibilidade de perda de empregos em massa, teve a necessidade da utilização do termo flexibilização, para a fomentação do setor econômico e também para o mantimento das atividades laborais no país, sendo que a curto prazo o sistema econômico brasileiro não abre possibilidades tangíveis para tais casos. Novamente a economia se vê podendo ser fomentada pelos direitos trabalhistas, recaindo assim sobre a classe trabalhadora.

O presente trabalho trouxe uma abordagem concisa seus aspectos primordiais, sendo importante frisar que a exceção não se torne regra, e que os sindicatos sempre estejam em consonância em acordos entre empregados e empregadores, sendo assim a flexibilização se torna uma das medidas mais eficazes atualmente. Visando que essas medidas não devem ultrapassar momentos de crises, devendo ser papel do Estado instituiu para as empresas condições para os trabalhadores mantendo seus postos de trabalho e desenvolvendo de forma saudável suas relações, respeitando sempre os limites e princípios impostos pela Lei frente ao trabalhador e suas necessidades de proteção e garantindo assim o respeito aos seus direitos.

Conclui-se também que o aspecto protetivo conferido ao obreiro na seara trabalhista é intrínseco e demasiadamente necessário, trazendo maior paridade

entre o empregado frente ao empregador, associação que esta sempre em desequilíbrio e, por vezes, tem a necessidade da intervenção estatal para garantir os direitos básicos do trabalhador assim realinhar a relação jurídica em comento. Sendo necessária também a adoção de medidas de governança pública que garantam, na medida do possível, os direitos dos trabalhadores e o aspecto protetivo em tempos de crise.

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda são de suma importância para a manutenção do emprego e da renda, especialmente quando falamos de trabalhadores que recebem num plano até dois salários mínimos, diante da pandemia do novo Covid-19. Levando em consideração que a recuperação da economia poderá ser vagarosa, podendo ter sua extensão temporal ampliada. E por fim, vale ressaltar que essa ampliação poderia decorrer mediante transferência aos empregadores, para facilitar as transferências e minimizar as chances de erro no pagamento aos trabalhadores.

## 9- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

BASTOS, Vanessa Cristina Gavião. REFLEXÕES SOBRE A REFORMA TRABALHISTA: A (IM) POSSIBILIDADE DE MITIGAÇÃO DE PRINCÍPIOS, PELA PERSPECTIVA DA INTEGRIDADE DO DIREITO. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, v. 1, n. 2, p. 90-110, 2019.

BRASIL. **DIRETRIZES PARA DIAGNÓSTICO E TRATAMENTO DA COVID-19**. Brasília. 2020. Disponível em: <https://sbim.org.br/images/files/notas-tecnicas/ddt-covid-19-200407>. Acesso em 01 de Outubro de 2020.

BRASIL. **Congresso. Câmara dos Deputados. Centro de Documentação e Informação. Quadro histórico artigo 7º, XXXIV da Constituição Federal de 1988**. Disponível em: [https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes\\_Brasileiras/constituicao-cidadada/publicacoes/panorama\\_anc](https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidadada/publicacoes/panorama_anc) . Acesso em: 14 de Outubro de 2020.

BRASIL. **LEI Nº 7.998 DE 11 DE JANEIRO DE 1990**. 1990. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=7998&ano=1990&ato=c6QTTU1keFpWT267>. Acesso em 30 de Outubro de 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 20 de Outubro de 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990: Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7998.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm). Acesso em 20 de Outubro de 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1º 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.** Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm) . Acesso em 20 de Outubro de 2020.

**BRASIL. Ministério da Economia. Nota informativa - Impactos Econômicos da COVID-19.** Disponível em: <http://antigo.economia.gov.br/Economia/central-de-conteudos/publicacoes/notas-informativas/2020/nota-informativa-coronavirus.pdf/view> Acesso em 15 de Setembro de 2020.

BELFORT, Fernando. Pandemias que assolaram a humanidade. In: O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Coords.: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. Salvador: **Editora JusPodivm**, 2020, p. 17-47.

BELASCO, A.G.S; FONSECA, C.D. Coronavírus 2020. **Revista Brasileira de Enfermagem**. V 73. N 02. 2020.

BELMONTE, Alexandre Agra. Imprevisão, força maior, fato do príncipe e as normas excepcionais e temporárias para enfrentamento dos impactos da Covid-19 nas relações de trabalho. In: In: O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Coords.: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano, MARANHÃO; Ney. Salvador: **Editora JusPodivm**, 2020, p. 435-457.

KOCHE, José Carlos. **Fundamentos de metodologia científica: Teoria da ciência e iniciação à pesquisa**. 20. ed. atualizada. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

LIMA, Vanderlei Schneider de. **A DINÂMICA DO PROCESSO DE FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL NAS ÚLTIMAS DÉCADAS: A CIRANDA NAS ESFERAS DO PODER**. UEPG. Ponta Grossa. 2017. Disponível em < <http://tede2.uepg.br/jspui/bitstream/prefix/2421/4/VANDERLEI%20SCHNEIDER%20DE%20LIMA.pdf> >. Acesso em: 17 de Outubro de 2020.

LÓSS, Marcelo M; NASCIMENTO, Bruna L; CABRAL, HildelizaL.T.B. A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS FACE À PANDEMIA DA COVID-19. **Revista Transformar**. V 14. Edição Especial. 2020

NAHAS, Thereza C.; MARTINEZ, Luciano. Considerações sobre as medidas adotadas pelo Brasil para solucionar os impactos da pandemia do COVID-19 sobre os contratos de trabalho e no campo da Seguridade Social e da de prevenção de riscos laborais. **Noticias CIELO**, p. 10, 2020.

NETO, José A.R.G; KLERING, Maria A.V. FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS FRENTE À CRISE ECONÔMICA AMPLIFICADA PELA PANDEMIA DO COVID-19. **ANUÁRIO PESQUISA E EXTENSÃO UNOESC SÃO MIGUEL DO OESTE** – 2020.

OMS. **Organização Pan-Americana da Saude/ Covid-19**. 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em: 26 de Outubro de 2020.

RODRIGUES, Barbara, S; MACIEL, Lucas Pires. **A suspensão do contrato e a redução da jornada de trabalho em tempos de pandemia**. 2020. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/8718>. Acesso em: 25 de Outubro de 2020.

SENA, Gabriela de Campos. Flexibilização Trabalhista e violações constitucionais frente ao Princípio da Vedação do Retrocesso Social. **Revista Facitec**, v. 11, n. 1, 2020.

Souza Júnior, A. U. et. al. **Medida Provisória 927/2020. Comentada artigo por artigo. Thomson Reuters: Revista dos Tribunais**. Disponível em: <https://www.thomsonreuters.com.br/content/dam/openweb/documents/pdf/Brazil/white-paper/10056-medida-provisoria-927-comentada.pdf> Acesso em 18 Outubro de 2020.