



REFLEXOS DA PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Fernando José de Carvalho Junior¹

RESUMO

A flexibilização trabalhista editada durante a pandemia do COVID-19, gerou diversos reflexos dentro do contrato de trabalho e a vida do empregado. Em se tratando do contexto, as medidas provisórias implementadas no âmbito trabalhista, modificaram de forma rápida a forma e o modelo do contrato de trabalho anteriormente vigente no Brasil. Que embora esteja em acordo entre as partes, pode vir a gerar grandes reflexos no futuro do direito do trabalho. Com isso, o presente artigo visa debater e apresentar as medidas propostas pelo governo, e a necessidade das flexibilizações e seus reflexos. De acordo com os princípios que regem o direito do trabalho e a Constituição Federal Brasileira.

Palavras Chave: Flexibilização. Direito do Trabalho. Pandemia.

ABSTRACT

The labor flexibility released during the COVID-19 pandemic, generated several reflections within the employment contract and the employee's life. In terms of the context, the provisional measures implemented in the labor field, quickly changed the form and model of the employment contract previously in force in Brazil. That although it is in agreement between the parties, it can generate great repercussions in the future of labor law. Thus, this article aims to debate and present the means proposed by the government, and the need for flexibilities and their reflexes. According to the principles govern labor law and the Brazilian Federal Constitution.

Keywords: Flexibilization. Labor Law. Pandemic.

¹ Graduando do Curso de Bacharel em Direito da UNIGRANRIO, orientado pelo professor Júlio Cesar Faustino.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo científico é requisito para a conclusão da graduação, em bacharelado em direito, na Universidade do Grande Rio, UNIGRANRIO.

A pesquisa bibliográfica desse artigo foi realizada através de artigos de revistas, pareceres, leis, medidas provisórias, obras doutrinárias e jurisprudências, dentre outros.

O presente artigo tem por objetivo explicar as mudanças no direito do trabalho geradas pela pandemia do COVID-19, os reflexos dentro das relações laborais e a medidas adotadas pelo governo a fim de mitigar a instabilidade jurídica nacional ocorrida.

O estudo trata sobre as alterações, características, conceitos, direitos e deveres trabalhistas e seu aspecto histórico. Trouxe as inovações e flexibilizações ocorridas na seara trabalhista, no auge do estado de calamidade pública e isolamento social.

No tocante ao direito do trabalho, o artigo apresenta um breve parecer do desenvolvimento das normas trabalhistas ao longo dos anos e da sociedade.

Nesse contexto, é tratado os parâmetros em relação à constitucionalidade das medidas atenuadoras, contra os reflexos da pandemia, nas relações de trabalho em concordância com a Constituição Federal de 1988².

Nota-se, ainda, a abordagem do princípio da proteção incidindo sobre as medidas provisórias editadas pelo governo federal, além de expor sobre os princípios da condição mais benéfica que irradiam o direito trabalhista.

Igualmente, o presente artigo evidenciará conceitualmente no que concerne a flexibilização e seus reflexos nas relações entre empregado e empregador.

Ademais, o presente artigo vai elencar as formas pela qual ocorreram as flexibilizações por meio da atuação do governo, e suas possíveis consequências e reflexos sobre a consolidação das normas trabalhistas.

Por fim, analisa-se também, de forma sucinta devido ao estado de calamidade pública não ter findado, os principais pontos de atenção sobre os reflexos e consequências de tamanhas flexibilizações.

²BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília. DF. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Diário Oficial da União - Poder Legislativo - Seção 1 - 5/10/1988, Página 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acessado em 12 de nov. 2020.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O trabalho pode ser considerado como ato instintivo do ser humano. Voltando à antiguidade, o homem sempre buscou de certa forma alcançar objetivos com o seu trabalho, procurando alimentos para comer, abrigo para descansar e defender-se. Falar do trabalho em momentos históricos é afirmar que ele sempre existiu junto ao desenvolvimento do homem, até os dias atuais.

O ramo trabalhista tem ligação com a evolução do capitalismo na Europa e Estados Unidos, com forte representatividade pela revolução industrial ocorrida nesses países. O mundo necessitava responder aos clamores sociais gerados pelo grande aumento das atividades socioeconômicas, assim o direito do trabalho, vem com a intenção de delimitar a exploração trabalhista em relação ao homem, garantindo o mínimo de dignidade e civilidade possível neste novo cenário vivenciado.

O Direito do trabalho no Brasil tem como inspiração o cenário histórico mundial, pode-se realizar uma divisão por três fases deste referido direito. A primeira fase pré-histórica, tratando da independência até a abolição da escravatura no Brasil em 1888, a segunda fase denominada histórica, partindo do ato da abolição até a revolução de 1930, e a terceira fase rotulada de contemporânea, que parte da revolução de 1930 até nossos dias atuais.

Se baseando no contexto histórico Brasileiro, pode-se verificar que o direito do trabalho tem suas primeiras evidências após a abolição da escravatura, onde se inicia a subordinação mediante a onerosidade pelo trabalho prestado. A Lei Áurea é considerada um marco para a seara histórica trabalhista brasileira. A proclamação da república reformulou a ideia de direitos no Brasil, com ela as garantias trabalhistas começaram a receber mais atenção, porém não toda visibilidade necessária para o momento que se era vivido.

No trilho da evolução histórica, o direito do trabalho foi desenvolvido a partir de criações de normas, podendo ser citado que em 1919 foi criado o Instituto do Acidente do trabalho, em 1923 aconteceu à idealização do Conselho Nacional do Trabalho que é mencionado como ato de inspiração da justiça do trabalho no Brasil, e em 1925 foi estendido o direito de férias para algumas classes trabalhistas, não contempladas anteriormente.

Getúlio Vargas, já na fase contemporânea, idealizou e introduziu a política trabalhista no Brasil, como ferramenta de controle político e social. A Constituição de

1934 garantiu aos trabalhadores, os primeiros direitos constitucionais trabalhistas. Entretanto, os mesmos avanços ocorridos com essa nova legislação foram retrocedidos com a Constituição de 1937, procedente do Golpe de Vargas, que em relação a tudo aquilo apresentado, em norma constitucional anterior foi revogado.

Em 1943 foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, esta sintetizou e agrupou todas as normas trabalhistas, vigentes no Brasil. A Consolidação das Leis do Trabalho é vista como um marco fundamental para o direito do trabalho nos moldes atuais, bem como, a instituição da Constituição Federal Brasileira em 1988, que elevou o direito do trabalho a um valor constitucional e fundamental.

A ideia de ter um direito trabalhista com status de norma constitucional, acionou a transição do caráter corporativista para o democrático. Apesar das grandes inovações e reconhecimentos trazidos pela Constituição de 1988, muitas modalidades trabalhistas não foram vislumbradas por esta normativa, como os autônomos. Assim, houve uma nova necessidade de alteração, que veio por meio da emenda constitucional 45, onde esta, abarcou e corrigiu falhas e lacunas referentes às normas de cunho trabalhistas, adaptando a relação justralhista às necessidades do trabalhador contemporâneo.

Sem dúvidas, a Constituição de 1988 foi um divisor de fluxos, antes o caráter individualista, predominava o sentido legal, e foi reformado para trazer intrinsecamente o sentido coletivo, no que tange as normas jurídicas trabalhistas. Durante um longo período posterior a promulgação da Constituição vigente, o direito do trabalho se manteve irradiando seus efeitos nas relações corporativas laborais e sindicais, mas houve uma nova necessidade de manter um equilíbrio destas relações, mediante a isso, foi fomentada a reformulação das normas trabalhistas.

A Reforma trabalhista inova e rompe o equilíbrio e estagnação gerada no decorrer dos anos pós 1988, esta mudança nas normas afetou diretamente os sindicatos, que por hora, cobravam impostos aos trabalhadores, e muitos destes órgãos sindicais se tornaram infrutíferos, no que trata as proteções que por eles deveriam ser produzidas. Além das mudanças que afetaram as relações sindicais a reforma trabalhista Lei 13.467/17³, trouxe cerca de duzentas modificações em

³BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de Julho de 2017. Dispõe sobre a Reforma Trabalhista. Diário Oficial da União, Poder Legislativo, Brasília, DF, 14 Jul 2017. Disponível em: <<https://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em 12 de nov. 2020.

relação à norma trabalhista vigente. Como panorama geral se pode observar segundo Queiroz:

(...) flexibilização de direitos trabalhistas previstos legalmente, resguardados apenas os que estão escritos na Constituição Federal; ampliação das possibilidades de terceirização e pejetização (contratação do trabalhador como pessoa jurídica e sem vínculo empregatício); criação de novas formas de contratação, especialmente o autônomo exclusivo e o intermitente; restrições de acesso à Justiça do trabalho; retirada de poderes, atribuições e prerrogativas das entidades sindicais; universalização da negociação coletiva sem o limite ou a proteção da lei (...) autorização de negociação direta entre patrões e empregados para redução ou supressão de direitos.(...)⁴

Com o advento da reforma trabalhista, pode-se observar as primeiras flexibilizações laborais em relação às normas legais. Tais mudanças trazidas por esta reforma acarretaram em alguns danos a estrutura judiciária e o polo mais frágil da relação laboral o trabalhador. Porém é de se verificar que muitas alterações foram benéficas para o trabalhador, no sentido da possibilidade de acordos a serem pactuados entre o empregado e empregador.

Com a atual situação global devido ao vírus da COVID-19, onde o mundo passou por uma brusca e repentina parada da vida como um todo, o direito foi o mecanismo e a ferramenta adotada para proteger e gerir o caos econômico, social e laboral vivido pelo mundo.

No âmbito trabalhista, foi necessário realizar alterações devido as carência geradas pelo atual estado pandêmico. A necessidade da preservação dos empregos e da saúde dos caixas das empresas forçaram os governos a adotarem medidas protetivas para ambos os envolvidos na atividade trabalhista.

Durante esse período de alterações e flexibilizações de normas, o governo brasileiro se manifestou através de medidas provisórias 927/2020⁵ e 936/2020⁶, que rapidamente, se posicionou no campo jurídico com a missão de estruturar e defender os interesses e manutenção das normas do direito do trabalho, neste momento do direito.

3. PRINCÍPIOS QUE NORTEIAM O DIREITO

⁴ QUEIROZ. Augusto. Reforma trabalhista e seus reflexos sobre os trabalhadores e suas entidades representativas. 1 ed. Brasília: DIAP. (Org). (2017) p. 11-12.

⁵BRASIL. **Medida Provisória 927**, de 22 de Março de 2020. Dispõe sobre as Medidas de enfrentamento ao estado de calamidade pública. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>. Acesso em 17 de nov. 2020.

⁶BRASIL. **Medida Provisória 936**, de 01 de Abril de 2020. Dispõe sobre Instituição do BEM – Benefício Emergencial. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 01 abr. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em 17 de nov. 2020.

Tratar de princípios é se remeter ao momento de formação das leis, onde os legisladores buscam inspiração e direcionamentos para a melhor adequação da norma a ser instaurada. Os princípios vão além de ser simples norteadores, são eles os responsáveis por dirimir possíveis lacunas existentes entre as interpretações das normas e o caso concreto na sua integralidade, são base e considerados como essenciais para a área cujo está inserido.

A norma que hoje é vigente passou pelo crivo de um legislador, que por clamor social, interesse do povo e manutenção da ordem jurídica redigiu e inseriu leis no ordenamento jurídico brasileiro e utilizou destes princípios motivadores para o aperfeiçoamento das mesmas.

3.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O princípio da proteção é uma das colunas responsáveis por estruturar a criação do direito trabalhista, com a intenção de proteger o elo mais delicado da relação laboral, o trabalhador. Este princípio, vem atuar como moderador das relações trabalhistas, garantido o mínimo necessário para que o trabalhador não esteja em tanta desigualdade. Ele se manifesta nos contratos de trabalho delimitando as intenções dos contratantes para com seus funcionários.

Na área trabalhista, as divergências econômicas entre as partes da relação de trabalho, são evidentemente, maiores do que no direito comum. Esta diferença é principalmente aparente devido o empregador ter o poder diretivo sobre o empregado. Consoante a isto, o Estado necessita realizar a garantia dos direitos das relações jurídicas laborais. A Legislação que compõe as normativas do direito do trabalho tem a intenção de mitigar e reduzir estas desigualdades geradas.

O princípio da proteção esta inserido no direito do trabalho desde o momento da criação das leis até o ato constitutivo entre o trabalhador e o contratante, este princípio concede força aos empregados e equipara-os dentro do contrato de trabalho. Na visão de Delgado:

(...) O princípio tutelar influi em todos os seguimentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetiva-retificadora o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente (...).⁷

⁷DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 5 ed.- São

Em se falando do princípio da proteção, pode-se o considerar como item basilar na formação do direito trabalhista e suas garantias legais para com a sociedade e principalmente com a relação de trabalho. Faz-se notável a utilização deste princípio no momento atual, onde a grande massa de trabalhadores se encontra em uma imensa situação de vulnerabilidade, instabilidade social e econômica, causada pela pandemia do COVID-19.

A proteção trazida por este norteador protecional, se traduz na edição das flexibilizações durante a pandemia, com intuito de realizar a manutenção dos empregos no mercado de trabalho e por consequência proteger os funcionários das pressões praticadas pelo empregador. Além de ser fonte de inspiração para que o estado crie maneiras de resguardar a mão de obra da sociedade em um momento de tantas incertezas. O Princípio da proteção é ainda a fonte responsável por direcionar o direito trabalhista.

3.2 PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA

Caracterizado como um subprincípio, advindo do princípio da proteção, o direcionador da condição mais benéfica, trata dos direitos mais positivos ao empregado, ou seja, em um possível contrato de trabalho onde já se tenha direitos conquistados, não poderá este ser suprimido por uma nova norma que possa realizar a retirada desses benefícios adquiridos.

A importância deste princípio para o direito do trabalho, se mostra não muito eficiente quando, que para a necessidade da garantia do emprego, se faz necessária à flexibilização, em caráter excepcional, como vistas nas medidas provisórias 927/20 e 936/20 instauradas durante a pandemia do COVID-19.

Essa situação faz repensar a utilização deste princípio, quando normas imperativas do Estado interferem diretamente nas relações trabalhistas, suprimindo direitos adquiridos, porém com a finalidade de realizar a manutenção e garantia das vagas de trabalho. Por ótica dos empregados é possível entender a insegurança trazida por essas supressões de direitos, uma vez que de forma unilateral acontece a modificação do que antes era tratado como garantia legal, por meio do princípio da condição mais benéfica.

É muito importante entender que este princípio vem para corroborar nas medidas de flexibilização adotadas pelo governo. O interesse público e coletivo deve ser colocado em evidência a fim de criar mecanismos e processos que garantam o bom funcionamento da máquina trabalhista e social. Assim, mesmo que por hora

devido a excepcionalidade vivenciada na pandemia, este princípio deve ser observado com cautela e comedidamente.

3.3 PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA

Este princípio tem fundamento no direito civil, onde é tratado com a expressão *pacta sunt servanda*, que afirma que os contratos devem ser cumpridos com rigorosidade e respeitando as cláusulas firmadas entre as partes. No direito do trabalho esse princípio tem uma aplicabilidade um pouco diferente e até mais maleável, devido a observância sempre da norma mais benéfica ao trabalhador. A aplicação do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, vem no ramo trabalhista com o sentido de proteger o hipossuficiente e garantir que o acordo firmado seja cumprido.

Em caso da necessidade de alteração do contrato de trabalho pactuado, este princípio estabelece algumas diretrizes necessárias para que tal modificação ocorra sem se tornar lesiva ao trabalhador. O mútuo consentimento e a ausência de prejuízos ao trabalhador são requisitos trazidos por esse princípio. Observando essas garantias é possível alterar sem prejudicar. A Pandemia do COVID-19 é sem dúvidas, uma necessidade aparente para realizar as alterações contratuais, porém sempre observando este princípio norteador.

4. A FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA DURANTE A PANDEMIA

O ano de 2020 trouxe uma perspectiva diferente para o Brasil e o mundo, uma crise a nível global viria a atingir a população e ditar mudanças sociais e econômicas. A pandemia do COVID-19 apresentou um vírus altamente contagioso e letal que mudou drasticamente o modo de viver, trabalhar, viajar, estudar e se relacionar. O Estado por sua vez, teve o desafio de manter a ordem a nível nacional e preservar a dignidade da pessoa humana, utilizando o direito como ferramenta modeladora.

A relação laboral insere o trabalhador e garante a ele o sustento necessário para uma vida digna. Preservar este liame trabalhista foi o principal objetivo do Estado ao se deparar com o cenário a qual seria enfrentado. Pela ótica estatal, é possível observar que a intervenção deveria ser realizada de forma imediata e eficaz, exigindo assim, dos legisladores uma resposta adequada e que fosse preservar os direitos trabalhistas, as empresas, a saúde dos empregados e os postos de trabalho. O resultado desse conjunto de situações antes nunca enfrentado

foi a edição de medidas provisórias que versam sobre a área trabalhista envolvendo flexibilizações de normas laborais.

Neste momento, o Estado deveria editar estas medidas e ainda observar de forma integral a prerrogativas constitucionais, em relação ao direito do trabalho. A Constituição trata de forma rígida questões trabalhistas, que foram conquistadas ao longo de um processo de evolução do tópico do trabalho no Brasil. Sendo difícil encontrar uma forma de garantir os empregos, saúde financeira das empresas e dos cofres públicos e ainda criar esta medida de acordo com os valores constitucionais. É de se observar que com a MP/927 e MP/936, foram infringidos de certa forma, os norteadores constitucionais.

Flexibilizar foi preciso, porém naturalizar a flexibilização é um ponto de grande relevância para o direito trabalhista. Fazer da exceção gerada pela pandemia do COVID-19, a regra, se torna perigoso para a hierarquia da Constituição Federal. Essas Legislações emergências devem ter um toque de cautela sobre sua efetividade após o enfrentamento do momento da crise presenciada. A classe trabalhista requer uma atenção e o respeito que sempre foi gerado por esta norma constitucional resguardando os princípios basilares da Constituição Federal Brasileira.

4.1 MEDIDA PROVISÓRIA 927/20

Publicada no Diário Oficial da União no dia 22 de março de 2020, a medida provisória 927 fez parte do conjunto de medidas propostas pelo governo federal frente ao COVID-19. Esta medida entrou em vigor no mesmo dia de sua publicação e chegou causando comoção social em relação a alguns tópicos tratados, que gerou a necessidade de uma alteração no dia posterior a sua vigência, revogando em parte o teor tratado.

A alteração realizada no dia 23 de março, onde o Presidente Jair Messias Bolsonaro revogou o artigo 18, através da medida provisória 928/20, foi aplicada sobre o a possibilidade da suspensão do contrato de trabalho por até 4 meses sem a incidência de salário. Tópico este, que foi veemente repudiado, pelo clamor social e pressionou o governo a realizar a revogação deste artigo de forma quase que imediata.

A rápida ação de editar tal medida gerou certa incerteza na efetividade do seu texto e fundamentos legais utilizados na construção da medida. Muitos legisladores e profissionais da área jurídica trabalhista, questionaram a possível

inobservância de parâmetros constitucionais ao passo das flexibilizações abordadas pela medida.

A MP 927/20 trás em sua redação, alterações a serem aplicadas nas relações trabalhistas, no período do estado de calamidade pública, momento este, que foi reconhecido pela Câmara dos Deputados Federais, no dia 18 de Março de 2020. O intuito da medida provisória tem o teor econômico a fim de mitigar os impactos causados no PIB (Produto interno Bruto) brasileiro, pela pandemia do COVID-19. Este impacto é ligado a necessidade da suspensão da produção de bens e serviços que implica o isolamento social.⁸

O conteúdo apresentado por esta flexibilização trata de formas do teletrabalho, da antecipação de férias, da concessão de férias coletivas, negociação de antecipação de feriados, suspensão de medidas administrativas a segurança do trabalho, banco de horas e o adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia por tempo de serviço (FGTS).

4.1.1 Teletrabalho

O teletrabalho foi uma das flexibilizações geradas pela reforma trabalhista no ano de 2017 pela Lei 13.467, conhecida como a reforma trabalhista, onde se previa a alteração do regime de trabalho através de mútuo consentimento entre as partes e alteração no contrato de trabalho. Com o novo estado pandêmico em 2020, o legislador observou que a modalidade de teletrabalho, onde o empregado pode exercer sua atividade no seio de sua residência, foi uma das saídas adotadas e previstas na medida provisória 927, a fim de garantir o isolamento social.

Insta observar que era necessário facilitar a mudança da jornada de trabalho para o teletrabalho, então com a edição da medida, foi possível migrar o contrato de trabalho para a modalidade remota por meio de simples notificação pelo empregador ao empregado, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e sem a necessidade do mútuo consentimento entre as partes.

4.1.2 Banco de Horas, Qualificação e Suspensão do Contrato de Trabalho

Também aprimorado pela reforma trabalhista de 2017, a possibilidade do banco de horas foi uma das medidas previstas pelas ações do governo no momento desta pandemia.

⁸CREMA, Gabriela Lenza. **MP 927: o que mudou nas condições trabalhistas?** Disponível em: <<https://www.politize.com.br/medida-provisoria-927/>>. Acessado em: 04 de nov. 2020.

A medida provisória 927 permitiu a interrupção das atividades pelo empregador e a criação do banco de horas por meio de acordo individual ou coletivo, com compensação de horas no prazo de 18 meses, a partir da data do encerramento do estado de pandêmico ou calamidade pública. “Ou seja, a compensação deveria ocorrer a partir de 1º/1/2021, por até 18 meses, encerrando o prazo, portanto, em junho de 2022, salvo a prorrogação do período de calamidade pública”.⁹

No que trata a qualificação, a medida provisória 927 em seu artigo 18, foi amplamente criticada e repudiada, no sentido de autorizar a suspensão, por até 4 meses de contrato de trabalho, para realizar cursos qualificação pessoal, sem o recebimento do salário. Assim, por meio da medida provisória 928/20 houve a revogação deste artigo.

4.1.3 Antecipação de Férias e Feriados

No tocante as férias, período abarcado pela Constituição Federal, a medida provisória prever a possibilidade da antecipação do gozo, mesmo que fora do período aquisitivo.

O fato de prover as férias aos empregados, facilita as medidas sanitárias e ainda preserva os postos de trabalho, antecipando um direito a ser adquirido pelo empregado. Os grupos mais delicados em relação ao vírus são os idosos, pessoas com doenças autoimune e gestante enquadrados no grupo de risco, para estes, a medida provisória 927, prevê a prioridade na concessão das férias antecipadas, logo gerando mais segurança e preservação da vida.

A comunicação de férias deverá ser informada pelo empregador no limite mínimo de 48 (Quarenta e oito) horas de antecedência, por meio escrito ou digital. Com relação ao pagamento dos valores das férias, “podendo ser pago até o 5º (quinto) dia útil do mês posterior à concessão das férias, portanto, no prazo do salário. Já o adicional de 1/3 (um terço) de férias poderá ser pago até a gratificação natalina.”¹⁰

Prevê também o tópico no tocante as férias, que os profissionais da área de saúde e de serviços essenciais, que estariam no gozo de suas férias ou ainda de

⁹RAMOS CARVALHO, Mariana dos Anjos. **O banco de horas negativo da MP 927**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-out-07/ramos-pereira-banco-horas-negativo-mp-927>>. Acessado em: 08 de Nov. 2020.

¹⁰HARTUNG, Eliza. **Principais aspectos jurídicos empresariais acerca da Medida Provisória n. 927**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/80759/principais-aspectos-juridicos-empresariais-acerca-da-medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020>>. Acessado em 09 de nov. 2020.

licenças não remuneradas, caso seja necessário, deveriam retornar aos postos de trabalho a fim de resguardar as medidas sanitárias e prover mão de obra especializada necessária para o momento pandêmico.

Englobada no mesmo sentido da concessão antecipada de férias, o gozo coletivo pode ser aplicado respeitando os mesmos requisitos e prazos de comunicação para o início das férias.

No que se trata dos feriados, o texto provisório, possibilita a antecipação dos mesmos em âmbito municipal, estadual, federal, desde que, não religioso. A notificação também será de mínimo de 48 (quarenta e oito) horas. Existe também a possibilidade da antecipação dos feriados religiosos, desde que, haja acordo mútuo entre empregado e empregador.

4.1.4 Suspensão das Exigências Administrativas em Segurança no Trabalho

Com a intenção de viabilizar a manutenção e implementação do isolamento social e saúde dos empregados, as exigências relacionadas a segurança e saúde no trabalho foram suspensas.

Exames periódicos, clínicos e ocupacionais deveriam ser realizados logo após o encerramento do estado de calamidade pública, em um prazo determinado em até 60 dias. O exame demissional permanece inalterado, porém, no caso de já ter sido realizado um exame dentro do prazo de 180 dias anteriores, poderá este ser substituído.

Esta alteração leva a um ponto muito delicado apresentado pela medida 927, a saúde dos empregados, que estariam se expondo dentro de hospitais e clínicas para a realização de exames, que por hora, poderiam ser prorrogados. Sendo uma iniciativa de grande importância a fim de mitigar as taxas de contaminação e manter as medidas de prevenção ao COVID-19.

4.1.5 Adiamento do Recolhimento do FGTS

O Recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) teve a possibilidade de ser adiado para uma forma de parcelamento sem a incidência de juros, nem correção monetária, desde que, respeitado o cronograma de vencimentos.

As verbas de manutenção de um empregado, são de certa forma elevadas e em um momento em que a economia estaria prestes a passar por uma instabilidade de tamanha proporção, teve o governo a aplicação desta possibilidade de postergação do pagamento.

Vale ressaltar que é necessário ter atenção no que trata o pagamento destas verbas, se algum desses valores não for pago no referido prazo, sobre eles incidirão multa e juros conforme a Lei nº 8.036/90.¹¹

4.2 MEDIDA PROVISÓRIA 936/20

Com o fim do prazo de vigência da medida 927/20, que não foi transformada em lei, foi necessário adotar novas possibilidades para garantir a continuidade das ações preventivas do Estado, frente às relações de trabalho e a pandemia.

Fazendo parte da segunda fase destas ações do governo contra a crise gerada pelo COVID-19, foi editada a provisória 936/2020, publicada na edição extra do diário oficial da união, no dia 01/04/2020. Instituinto o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Este programa realizou um aporte, pelo governo, para gerar a manutenção dos postos de trabalho e de certa forma auxiliar o empregador que já estava enfrentando os reflexos da crise dentro de seus balanços financeiros.

Esta medida prevê algumas flexibilizações como suspensão do contrato, redução de jornada e de salário.

A partir da medida provisória 936, o governo inicia o processo da concessão de um benefício a ser pago aos trabalhadores que tiverem seus salários reduzidos ou suspensos de seus postos laborais, a fim de equilibrar o saldo de salário líquido recebido pelo empregado.

“Até o dia 22/04/20, logo, em 22 dias contados da edição da MP 936, já havia mais de 2,5 milhões de acordos individuais e coletivos registrados no site do Ministério da Economia.”¹² De certa forma, a medida foi instituída e proveu a empregabilidade no Brasil durante os meses de maiores picos das taxas de contaminação.

Através da lei 14.020/2020 ocorreu a conversão da medida provisória em lei, com algumas alterações no texto original. No decorrer de sua vigência e

¹¹BRASIL. **Lei 8.036**, de 11 de Maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 11 mai. 1990. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036compilada.htm>. Acesso em 19 de nov. 2020.

¹²TOMAZELLI, Idiana. **Registrados mais de 2,5 milhões de acordos sobre jornada ou suspensão de contrato**. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-onteuado/2020/04/22/registrados-mais-de-25-milhoes-de-acordos-sobre-jornada-ou-suspensao-de-contrato.htm>>. Acessado em 12 de nov. 2020.

comprovada tal necessidade, desta medida, presenciada pela sociedade, durante o estado de calamidade pública justificando assim, sua conversão.

4.2.1 A suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

Anteriormente, a medida provisória 927 fez previsão a suspensão do contrato de trabalho por até 4 meses porém, não existia previsão de nenhuma ajuda do governo para o empregado nesse período de contrato suspenso por isso, foi revogado logo no início da vigência da medida.

A medida 936 aborda novamente esse tema, contudo, com a aplicação do programa que prevê o pagamento a fim de suprir essa lacuna, de forma parcial, que antes foi instrumento de crítica, com prazo de até 60 dias de suspensão.

Com fulcro na medida 936, em seu artigo 8º, que aborda:

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.¹³

O acordo firmado pelas partes deveria ser encaminhado para o Ministério da Economia, no prazo de até dez dias da sua celebração, para que seja realizada a inclusão do trabalhador no programa emergencial.

O governo ficou responsável pelo pagamento integral do auxílio desemprego, considerando a base salarial do empregado.

Durante esse período, o empregador fica desobrigado ao pagamento do FGTS e as verbas do INSS. Porém, o empregado tem a opção de realizar o pagamento, para que este tempo suspenso seja considerado no cálculo de sua aposentadoria.

A suspensão cessará em três casos: 1º com o requerimento formal de retorno ao trabalho feito pelo empregador; 2º ao fim do período acordado; 3º quando for decretado o término do período de calamidade. Com isso, o empregado deverá retornar ao seu posto de trabalho em dois dias corridos depois de findado a suspensão, contados da ocorrência de qualquer uma dessas hipóteses.¹⁴

4.2.2 A redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salários

¹³BRASIL. **Medida Provisória 936**, de 01 de Abril de 2020. Dispõe sobre Instituição do BEM – Benefício Emergencial. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 01 abr. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em 17 de nov. 2020.

¹⁴MARCHI, Caroline. **Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho**. Disponível em: <<https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/trabalhista-ij/mp-936-20-suspensao-temporaria-do-contrato-de-dias>>. Acessado em 13 de nov. 2020.

Trazendo a possibilidade de o empregador realizar a redução das jornadas de trabalho e conseqüentemente o salário, a medida provisória 936 flexibilizou novamente, um ponto extremamente delicado em relação ao ordenamento trabalhista vigente no que tange a irredutibilidade salarial.

A aplicação da redução é prevista, na medida, de acordo com o salário base do empregado, podendo chegar até 70% de diminuição deste.

(...) A redução de 25%, de acordo com a ação poderia ser ajustada diretamente com o empregado por meio de acordo individual.

Para 50% e 70% de redução salarial e de jornada, a redução poderá ser negociada diretamente com os empregados que tenham salário de até R\$ 3.135,00 (três salários mínimos) ou com os empregados que a CLT considera hiperssuficientes (que tenham diploma de curso superior e possuam salário de R\$ 12.202,12 ou mais). Para redução de salário dos trabalhadores que ganham entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12, será necessária a intervenção do sindicato. (...) ¹⁵

A redução deve ser efetiva, não podendo ser realizada por mero acordo e continuar o empregado a trabalhar as mesmas horas que anteriormente exercia sob pena de multas e sanções prevista na própria medida 936/20 em seu Artigo 14º, Como regra as irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho previstos nesta Medida Provisória sujeitam os infratores à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998¹⁶, de 1990.

4.2.3 O Pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

A previsão do pagamento do BEM - Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, será baseado no acordo realizado entre as o empregado e empregador.

Depois do informe dos acordo firmado, o governo deve em 30 dias realizar o pagamento após o recebimento da comunicação do empregador.

Em caso de suspensão de contrato de trabalho, o governo fica responsável pelo pagamento de 70% do valor calculado, com base no salário, do

¹⁵Unidade de Assessoria Jurídica do Sebrae Nacional. **Perguntas e Respostas sobre a MP 936 - Manutenção do Emprego e Renda.** Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/perguntas-e-respostas-sobre-a-mp-936-manutencao-do-emprego-e-renda,8b204d029c551710VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acessado em 21 de nov. 2020.

¹⁶BRASIL. **Lei 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. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 11 jan. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm>. Acesso em 20 de nov. 2020.

seguro desemprego, e o empregador fica responsável pelo pagamento dos 30% restantes.

E na hipótese das reduções de jornada de trabalho e salário a forma de pagamento do BEM será de acordo com a proporcionalidade das reduções aplicadas ao empregado.

O método de recebimento será pactuado no ato do acordo assinado, poderá o empregado informar uma conta para a realização do pagamento do benefício e caso este não tenha conta o próprio Ministério da Economia efetuará a transferência em contra digital aberta, automaticamente.

4.2.4 Conversão da Medida Provisória 936 em Lei

Uma medida provisória tem um prazo de duração de 120 dias contados a partir de sua publicação. Por meio da lei 14.020¹⁷, em 06 de Julho de 2020, aconteceu a conversão da Medida Provisória 936/20, em Lei, devido ao lapso temporal, a medida precisava desta conversão ou perderia sua eficácia.

Tal alteração, trouxe força normativa ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, antes instituído por essa tratativa do governo.

As regras anteriormente previstas na medida provisória, foram mantidas em relação à redução de jornada de trabalho e salário por meio de acordos individuais.

Com a mudança para caráter legal, foi reconhecida a garantia provisória de emprego, para aqueles que estão recebendo o benefício emergencial, porém seus objetivos não foram alterados e sua essência normativa foi transferida para essa nova lei.

Sobre a negociação coletiva, pode-se observar:

(...)Ademais, outro ponto muito importante que foi alterado foi o artigo 12 que estipula quem pode firmar os acordos individuais ou negociações coletivas. Antes, a MP previa que quem poderia estabelecer os acordos individuais ou as negociações coletivas era o empregado que tivesse salário igual ou inferior a 3 salários mínimos (R\$ 3.135,00), que fosse portador de diploma de nível superior e que recebesse salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$ 12.202,12).(...)¹⁸

¹⁷BRASIL. **Lei 14.020**, de 06 de Julho de 2020. Dispõe sobre a conversão da medida provisória 936 em lei, Poder Legislativo, Brasília, DF, 06 Jul 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm>. Acesso em 18 de nov. 2020.

¹⁸Redação Juris Correspondente. **A conversão da MP 936 em Lei**. Disponível em: <<https://blog.juriscorrespondente.com.br/a-conversao-da-mp-936-em-lei/>>. Acessado em 21 de nov. 2020.

5. DOS REFLEXOS GERADOS PELAS FLEXIBILIZAÇÕES NAS RELAÇÕES LABORAIS

É notório que a crise gerada pela pandemia do COVID-19, esta sendo um dos maiores desafios do século XXI. Em todas as frentes trabalho, realizadas para combater e amenizar esta crise, inovações e adequações foram necessárias.

Em consonância a isso, o direito do trabalho foi uma das áreas jurídicas de extrema importância, pois demandou do poder estatal a intervenção por meio de medidas a fim de mitigar os danos sofridos, porém com toda alteração gerada, em decorrência das medidas adotadas, reflexos seriam causados nas relações laborais.

Como podemos observar o posicionamento da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA que divulgou uma nota oficial em relação a esses reflexos:

(...) A expectativa, num cenário de crise, é de que a prioridade das medidas governamentais se dirija aos mais vulneráveis, notadamente, aqueles que dependam da própria remuneração para viver e sustentar as suas famílias. Tais medidas devem ser, além de justas, juridicamente aceitáveis. Na MP 936 há, contudo, insistência em acordos individuais entre trabalhadores e empregadores; na distinção dos trabalhadores, indicando negociação individual para “hiperssuficientes”; na desconsideração do inafastável requisito do incremento da condição social na elaboração da norma voltada a quem necessita do trabalho para viver; e no afastamento do caráter remuneratório de parcelas recebidas em razão do contrato de emprego, que redundará no rebaixamento do padrão salarial global dos trabalhadores e das trabalhadoras. Tudo isso afronta a Constituição e aprofunda a insegurança jurídica já decorrente de outras mudanças legislativas recentes. (...)¹⁹

As mudanças jurídicas geradas pelas constantes flexibilizações causam no empregado a uma falsa sensação de segurança.

Aceitar as mudanças impostas e acordadas pelos empregadores, neste novo cenário, levou a classe trabalhista vulnerável a aceitar a retirada de direitos antes conquistados, com a finalidade da garantia de seu emprego.

Em se tratando da necessidade em relação a possibilidade, e ainda sobre garantia de empregos, muitos trabalhadores se viram obrigados a aceitar tais acordos suggestionados pelos empregadores, gerando assim, uma sensação de insegurança para com sua empregabilidade e os obrigando a aceitar tais medidas.

Insta observar que o governo criou e editou tais flexibilizações na intenção real de garantir estes postos de trabalho, porém o Brasil adota uma Constituição que

¹⁹PORTO, Noemia. **MP 936: Anamatra avalia medida que institui o Programa de Manutenção do Emprego e da Renda.** Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/29583-nota-publica-5>>. Acessado em 22 de nov. de 2020.

atua de forma soberana sobre a norma legislativa vigente e que não vai de encontro com as flexibilizações.

Grande é o debate da concordância das flexibilizações frente a constitucionalidade das mesmas.

O maior reflexo das flexibilizações criadas, certamente, será o enfrentamento das adequações das relações laborais no pós-pandêmico.

Por hora, a crise do COVID-19 ainda esta longe de seu fim, mas certamente os novos modelos de trabalho como o teletrabalho e *home office*, deverão ter um aprofundamento jurídico no que tange as possibilidades da aplicação e fiscalização do mesmo.

As reduções salarias geradas e as pausas de pagamentos das verbas do FGTS também são fonte de preocupação para a saúde financeira dos empregados, uma vez que estas parcelas em atraso não sejam adimplidas.

Outra frente de atenção, é a margem gerada em relação a possibilidade de realizar alterações contratuais celebradas por acordos individuais, visando a diminuição dos salários, que é uma afronta aos princípios da Constituição Federal e deve ter uma atenção máxima nesse caráter excepcional de reduzir para estabilizar.

Vale alertar que muitas as empresas, apesar de estarem passando por um momento delicado, estão lucrando com as flexibilizações, uma vez que o mercado apresenta possibilidades de melhoria, e os empregadores se aproveitam das novas facilidades em relação a redução de jornada e proventos salariais.

Como trata o seguinte veículo de comunicação:

(...)O desemprego no Brasil saltou para uma nova taxa recorde de 14,6% no trimestre encerrado em setembro, afetando 14,1 milhões de pessoas, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Mensal (PNAD Contínua), divulgada nesta sexta-feira (27) pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O índice de 14,6% corresponde a um aumento de 1,3 ponto percentual em relação ao 2º trimestre (13,3%), e de 2,8 pontos percentuais frente ao mesmo intervalo do ano passado (11,8%).(...) Essa é a maior taxa registrada na série histórica do IBGE, iniciada em 2012, e corresponde a 14,1 milhões de pessoas. Ou seja, mais 1,3 milhão de desempregados entraram na fila em busca de um trabalho no país", informou o IBGE (...)²⁰

E no que se referem ao desemprego, os autos índices tabelados nos últimos meses, vão a desencontro a eficiência das flexibilizações.

6 CONCLUSÃO

²⁰ALVARENGA, Darlan. **Desemprego no Brasil salta a taxa recorde de 14,6% no 3º trimestre e atinge 14,1 milhões.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/11/27/desemprego-no-brasil-atinge-146percent-no-trimestre-encerrado-em-setembro.ghml>>. Acessado em 27 de nov. 2020.

O presente artigo estabelece as alterações realizadas no Direito do Trabalho com foco nas relações trabalhistas entre o empregado e empregador, em decorrência das necessárias flexibilizações, em virtude a pandemia do Coronavírus.

É evidente que o artigo apresentou em uma visão clara das alterações e das inseguranças jurídicas abrangidas pelas medidas governamentais.

A observância ou não de alguns princípios basilares em relação as tratativas adotadas, geram divergências na aplicabilidade das novas normas em concordância com o ordenamento jurídico trabalhista vigente e seus princípios.

Na ótica do hipossuficiente, o trabalhador, as flexibilizações foram duras no que se refere a recebimento de salários, visto que, com as reduções aplicadas os proventos foram reduzidos e valor de tudo ao seu redor foi aumentado.

Grande será o desafio para o ramo trabalhista em futuro próximo com o tão esperado fim da pandemia, onde restará acordos mal celebrados e flexibilizações em discordância com princípios basilares e ainda falta de fiscalização dentro das relações laborais.

Em suma, toda flexibilização gerada deverá ser observada com cautela neste cenário pandêmico, pois as relações de trabalho não podem ser redimidas a simples alterações, sem observância do direito já conquistado.

A pandemia deixará suas marcas e reflexos, dentro de cada relação trabalhista existente, estar preparado para atuar nessas consequências será o grande divisor de fluxos no âmbito jurídico trabalhista brasileiro, bem como o alto índice de desemprego gerado pelo vírus do COVID-19.

REFERÊNCIAS:

ALVARENGA, Darlan. **Desemprego no Brasil salta a taxa recorde de 14,6% no 3º trimestre e atinge 14,1 milhões.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/11/27/desemprego-no-brasil-atinge-146percent-no-trimestre-encerrado-em-setembro.ghtml>>. Acessado em 27 de nov. 2020.

BARROS FERRAZ, Dhaianny Canedo. **Medida Provisória 936/2020 e Nota da Amatra.** Disponível em: <<https://dhaiannycanedo.jusbrasil.com.br/noticias/827628536/medida-provisoria-936-2020-e-nota-da-amatra>>. Acessado em 20 de nov. 2020.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452: Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15

de Nov. de 2020.

BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília. DF. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Diário Oficial da União - Poder Legislativo - Seção 1 - 5/10/1988, Página 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>18 de mar. de 2020>. Acessado em 12 de nov. 2020.

BRASIL. **Lei 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. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 11 jan. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm>. Acesso em 20 de nov. 2020.

BRASIL. **Lei 8.036**, de 11 de Maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 11 mai. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036compilada.htm>. Acesso em 19 de nov. 2020.

BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de Julho de 2017. Dispõe sobre a Reforma Trabalhista. Diário Oficial da União, Poder Legislativo, Brasília, DF, 14 Jul 2017. Disponível em: <<https://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em 12 de nov. 2020.

BRASIL. **Lei 14.020**, de 06 de Julho de 2020. Dispõe sobre a conversão da medida provisória 936 em lei, Poder Legislativo, Brasília, DF, 06 Jul 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm>. Acesso em 18 de nov. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória 927**, de 22 de Março de 2020. Dispõe sobre as Medidas adotadas ao estado de calamidade pública. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>. Acesso em 17 de nov. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória 936**, de 01 de Abril de 2020. Dispõe sobre Instituição do BEM – Benefício Emergencial. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 01 abr. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em 17 de nov. 2020.

COSTA, Jefferson Alexandre. **Breve histórico do direito do trabalho brasileiro**.

Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/56743/breve-historico-do-direito-do-trabalho-brasileiro>>. Acessado em 10 de nov. 2020.

DA SILVA, Rubiana Padilha. **Direito do Trabalho**. Disponível em: <<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/53078/a-formacao-e-a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>>. Acessado em 16 set. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 5 ed.- São Paulo: LTr 2001, p. 23.

EULALIO, Leandro. **MP 927: fim da suspensão para o recolhimento do FGTS e início do parcelamento**. Disponível em: <<https://www.contabeis.com.br/artigos/6116/mp-927-fim-da-suspensao-para-o-recolhimento-do-fgts-e-inicio-do-parcelamento/>>. Acessado em 10 de nov. 2020.

MARCHI, Caroline. **Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho**. Disponível em: <<https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/trabalhista-ij/mp-936-20-suspensao-temporaria-do-contrato-de-dias>>. Acessado em 13 de nov. 2020.

PORTO, Noemia. **MP 936: Anamatra avalia medida que institui o Programa do BEM**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/29583-nota-publica-5>>. Acessado em 22 de nov. de 2020.

RAMOS CARVALHO, Mariana dos Anjos. **O banco de horas negativo da MP 927**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-out-07/ramos-pereira-banco-horas-negativo-mp-927>>. Acessado em: 08 de Nov. 2020.

REDÇÃO JURIS CORRESPONDENTE. **A conversão da MP 936 em Lei**. Disponível em: <<https://blog.juriscorrespondente.com.br/a-conversao-da-mp-936-em-lei/>>. Acessado em 21 de nov. 2020.

SILVA, Mariana dos Anjos Ramos Carvalho e. . **Flexibilização das regras trabalhistas e o COVID 19**. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_28045166_FLEXIBILIZACAO_DAS_REGRAS_TRABALHISTAS_E_O_COVID_19__BREVES_REFLEXOES.aspx>. Acessado em 31 out. 2020.

UNIDADE DE ASSESSORIA JURÍDICA DO SEBRAE NACIONAL. **Perguntas e Respostas sobre a MP 936 - Manutenção do Emprego e Renda**. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/perguntas-e-respostas-sobre-a-mp-936-manutencao-do-emprego-e->

renda,8b204d029c551710VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acessado em 21 de nov. 2020.