

FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS FRENTE À CRISE ECONÔMICA AMPLIFICADA PELA PANDEMIA DO COVID-19

José Adalberto Rodrigues Gonçalves Neto

Maria Angelita Vanzella Klering

Resumo

A flexibilização das normas trabalhistas é tema de grande relevância para o Direito do Trabalho e para as relações sociais e econômicas. O instituto infere-se não somente a grade empregador x empregado, e sim em todo um sistema normativo/jurídico atual, com isso, não pôde deixar de ser afetado diante da pandemia do Coronavírus e seus impactos. Frente a isso, objetivou-se abordar o processo de flexibilização dentro da didática acadêmica e doutrinária, elevando o estudo a uma visão geral sobre os princípios do Direito do Trabalho e suas aplicaçõess, porém sem esgotar-se do assunto em âmbito trabalhista e consituconal. O presente trabalho fundamentou-se também em apresentar brevemente as medidas emergenciais para preservação dos empregos e da situação econômica do país, buscando melhor compreensão e embasamento sobre as mesmas.

Palavras chave: Direitos trabalhistas. Flexibilização. Pandemia. Coronavírus. Medida provisória.

1 INTRODUÇÃO

A relações trabalhistas acompanham o desenvolvimento da sociedade e sempre estiveram presentes no decorrer da história. O labor é inerente ao ser humano e a sua capacidade de desenvolver, criar e materializar.

Ao longo do tempo percebemos mudanças nos cenários da atividade em si e também nas relações que a cercam, sendo o trabalho e as suas condições um reflexo da estrutura social que o envolve. Podemos perceber a

evolução dessas condições no desenvolvimento dos direitos trabalhistas, não só no Brasil, como no mundo todo.

Contudo, diante da situação emergencial no país frente ao combate a disseminação do Covid-19, conhecido como novo Coronavírus, estabeleceu-se uma crise no sistema sanitário com reflexos diretos nas relações de empregos e com eminente necessidade de políticas governamentais frente a esses reflexos.

Exigiu-se regulamentação sobre a legislação trabalhista e da peculiar situação que o país adentrou, com isso, foram tomadas medidas para regulamentar as relações de trabalho, entretanto, deve-se questionar os impactos desta flexibilização diante do empregado, e de como ela atua no âmbito empresarial e na relação empregador versus empregado

2 DESENVOLVIMENTO

2.1. SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO COMO DIREITO SOCIAL

Não é possível abordar um momento histórico e suas consequências nas conjecturas trabalhistas sem estabelecer a conexão diante dos fatos que desenvolveram o Direito do Trabalho na atualidade.

É notório que a história revela a presença de características desumanas de trabalho ao decorrer das mudanças sociais, políticas e econômicas do mundo. No Brasil não coube realidade diferente, sendo as condições de trabalho fomentadoras da necessidade de amparo legal, diante da situação do ser humano e de sua dignidade. O Estado nesse momento não tinha preocupações voltadas a iniciativa privada, e sim somente em virtude da manutenção da ordem pública. Entretanto a situação não se auto sustentou por muito tempo diante da deplorável situação que os trabalhadores eram submetidos. Nesse contexto, esclarece Manaus (2002, p. 26):

Este é o cenário em que nasce o Direito do Trabalho. A produção industrial cria aquelas grandes concentrações de trabalhadores ao redor da máquina e a superexploração desses mesmos trabalhadores pelos patrões,

sem qualquer limite, tornando insuportável a vida que passam a levar e estimulando a procura de uma solução para estes graves problemas

Se estabelece a partir de então a figura do Estado regulamentador e fiscalizador das relações de trabalho, a contraponto da exploração do trabalhador, acompanhando a evolução da sociedade. Conforme Martins (2016, p. 49) “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 ganhar sua subsistência”.

Desse modo, pode-se dizer que o Direito do Trabalho apresenta-se como uma consequência do âmbito social que ele surgiu, onde de um lado estavam os trabalhadores e sua necessidade de valorização do trabalho e conseqüentemente da sua própria dignidade e de outro lado, o desenvolvimento e o avanço científico, necessário e inevitável.

2.2 FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS E SUA EVOLUÇÃO NO BRASIL

Flexibilização das normas trabalhistas é uma ferramenta adotada em tempos de crise que busca um meio para amparar as relações de emprego e o cenário econômico, Martins (2002, p. 25) explana:

Flexibilização das condições de trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política e social existentes na relação entre o capital e o trabalho.

Lima (2017) analisa que a fundamentação da necessidade de flexibilizar as normas trabalhistas se baseia na premissa de que a legislação deve ser maleável para se adaptar aos momentos de crise e à realidade vivenciada em tempos de recessão econômica. Esta perspectiva se baseia na liberdade contratual, que nos remete ao ordenamento jurídico presente no momento de formação do Estado liberal, onde o livre acordo entre empregador (donos dos meios de produção) e empregado (trabalhadores, em sua maioria, oriundos do âmbito rural) se apresentava como determinante para o desenvolvimento econômico advindo da Revolução industrial.

Lima (2017, p. 13) explica:

Ocorre que, historicamente, o afloramento dessa pretensa liberdade de escolha levou à opressão e à submissão da classe trabalhadora ao jugo do capital, exigindo-se urgentemente a intervenção do Estado para equilibrar a relação entre empregado e empregador, dada a impossibilidade concreta das partes (desiguais) negociarem em situação de igualdade a prestação de serviços e a devida retribuição.

Por outro lado, a flexibilização modifica a legislação trabalhista com o intuito de apenas diminuir a proteção do Estado em alguns aspectos, sem, contudo, deixar de garantir o mínimo indispensável de proteção ao trabalhador. Assim conceitua Martins (2004, p. 22), a “flexibilização é feita com a participação do sindicato. Em certos casos, porém, é permitida a negociação coletiva para modificar alguns direitos, como reduzir salários, como ocorre nas crises econômicas.” Com isso, entende-se que a flexibilização é abordada por dois lados, entretanto, refere-se a maioria das vezes em supressão ou recessão dos direitos do trabalhador. Tendo em vista que o Direito do Trabalho sempre foi flexível para a estipulação de normas mais favoráveis ao trabalhador, o conceito de flexibilização só pode tratar da flexibilização in pejus ao empregado (URIARTE, 2002, p. 9-10 apud VIGNOLI, 2017, p. 13).

A norma brasileira, em seu âmbito constitucional, apesar do caráter protecionista em que foi formulada, abriu margem no próprio texto constitucional para ajustes quanto a jornada de trabalho e salários, a exemplo:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] 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).

Contudo, busca manter seu caráter obrigando a participação sindical nas negociações coletivas através do art. 8º da Constituição Federal (BRASIL,

1988), diante da presunção hipossuficiente do trabalhador versus empregador.

A maleabilidade da norma jurídica ainda pode ser vista ao longo do século passado com a Lei nº 4.923 de 1965, que versa sobre a redução geral e transitória dos salários até o limite de 25%, por acordo sindical, em momentos que o contratante, por caso fortuito ou força maior, passa por instabilidade econômica. Encontra-se também, na Lei nº 5.107 de 1966, que em seu texto trouxe a ampla liberdade ao empregador para dispensar os empregados regidos pelo FGTS, substituindo a estabilidade existente até então com esse “abono”.

Lima (2017, p. 16) analisa a evolução histórica no Brasil da seguinte forma:

[...] 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 pode-se 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. Leite (2019, p.39) tece comentários acerca da reforma implementada no campo fático do direito laboral:

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 consagrados em diversas normas constitucionais e internacionais [...].

Ainda, conforme a percepção de Leite (2019, p. 818) a intitulada Reforma Trabalhista, alterou o princípio da supremacia na norma constitucional, instituindo o modelo “negociado sobre legislado”, onde as cláusulas previstas nas convenções e acordos prevalecem mesmo em conflito com as disposições legais.

2.3 PRINCÍPIOS TRABALHISTAS E A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

O direito ao trabalho foi consagrado pela Declaração universal dos Direitos Humanos de 1948, em seu Art. 23 “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”. Como a própria redação do artigo traz, as condições para a efetivação para esse direito devem garantir a dignidade da pessoa humana e não afastar direitos mínimos para subsistência de um sistema voltado ao combate do desemprego.

A flexibilização abordada neste trabalho volta-se a adequação das normas trabalhistas às novas relações de emprego objetivando sua aplicabilidade, como também incentivando a autocomposição trazida por ela, entretanto, cabe-nos discutir até onde este método se apresenta viável ou somente é um meio de supressão dos direitos, até que ponto realmente atende seu objetivo primordial.

Sendo assim, apresentam-se os Princípios que integram o Direito do Trabalho como premissas que seguem ao lado das normas trabalhistas. Norberto Bobbio (1997, p. 158 apud LEITE, 2019, p. 93) refere a importância dos princípios gerais de direito como fator determinante da completude do ordenamento jurídico. No direito do trabalho, tal lição não se faz diferente, ou seja, não somente embasam a formação da lei, como preenchem sua essência e sua natureza. Delgado e Delgado (2018, p 29-30) na mesma linha, explicam:

São os princípios, dessa maneira, efetivas normas jurídicas, compondo o ordenamento do Direito ao lado das regras jurídicas. Nesse quadro, para a contemporânea concepção de Direito, a ideia de norma jurídica abrange

tanto a realidade normativa dos princípios jurídicos como a realidade normativa das regras jurídicas.

Frente a todos os princípios, positivado na Constituição e diretamente ligado ao direito do trabalho, encontra-se o princípio geral da dignidade da pessoa humana, Leite (2019, p. 97), demonstra a importância para o direito do trabalho:

Como se vê, o conceito de dignidade da pessoa humana se encaixa como uma luva no âmbito de qualquer relação de trabalho, sobretudo na relação empregatícia, tendo em vista o estado de subordinação a que fica submetido o empregado diante do poder empregatício do tomador dos seus serviços.

Ainda, falando especificamente de direito do trabalho, há princípios que merecem espaço frente a abordagem deste trabalho.

O princípio da proteção é de grande aplicabilidade, pressupõe uma desvantagem do trabalhador frente a força do empregador, buscando equilibrar as partes por medidas do Estado, assim SARAIVA e SOUTO (2017) conceituam “consiste em conferir ao polo mais fraco da relação laboral - o empregado - uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação”. O princípio ainda subdivide-se abordando os princípios: *in dubio pro operario*, norma mais favorável e a condição mais benéfica ao empregado. Em síntese, busca evidentemente proteger o empregado das possíveis situações que possam surgir. O Sindicato possui papel de extrema importância nesta questão, sendo, como já citado, obrigatória a sua participação, defendendo os interesses de ambas as partes, adentrando-se aqui ao princípio da interveniência sindical na negociação coletiva trabalhista:

Redutibilidade salarial. Suprimento da representação sindical. Impossibilidade.[...]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 esta 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 [...](DELGADO, 2017, p.217).

O princípio da irredutibilidade salarial foi consagrado no art. 7º, VI, da Constituição Federal e no art. 468 da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943). Tal princípio consiste em assegurar ao empregado um patamar salarial intocável/intangível, capaz de garantir o mínimo material, para seu sustento.

Há um rol extenso de princípios que podem ser discutidos e que interferem-se diretamente com o cenário político e econômico atual: princípio da valorização do trabalho e do emprego; princípio da continuidade da relação de emprego, etc. Contudo, não cabe-nos esgotar seus institutos, e sim abordá-los frente às medidas de flexibilização apresentadas neste trabalho de forma concisa.

Delgado e Delgado (2018, p. 32) sintetiza:

Esse largo rol de princípios constitucionais humanísticos e sociais, além do importante grupo de princípios justralhistas individuais e coletivos constitucionalizados, tudo estabelece balizas e limites inegáveis para a norma

jurídica infraconstitucional na ordem jurídica brasileira. Esses limites constitucionais enfáticos devem estar presentes ao intérprete conclusivo do Direito em seu desafio de bem interpretar novos diplomas e regras jurídicas aprovados na realidade institucional do País.

2.4 PANDEMIA DO CORONAVÍRUS E MEDIDAS DE EMERGÊNCIA

A crise sanitária mundial, iniciada no Oriente, encontrou na globalização do século XX sua passagem para o Ocidente. Em Estados onde a economia e a instabilidade política estão afloradas, a pandemia do COVID-19 aprofundou as marcas deste descaso com a manutenção dos direitos sociais e essenciais, inclusive o Brasil.

No primeiro trimestre de 2020 o Brasil teve um aumento de 1,2% no índice de desemprego, 12,9 Milhões de desempregados no total (IBGE, 2020), também conforme pesquisa realizada pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), cerca de 530 mil pessoas perderam seus empregos após o início da pandemia do COVID-19 em Santa Catarina (G1, 2020). Em resposta, o governo busca medidas para aliviar o aumento do desemprego e amortecer o índice de informalidade no país, sendo a flexibilização dos direitos dos trabalhadores uma forma de fomentar o mercado de trabalho.

No âmbito legislativo o Governo Federal publicou as Medidas Provisórias nº 927 e 936, as quais dispõem sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de Calamidade Pública e a instituição do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, respectivamente.

O artigo 2º da MP 927 traz que “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”. Souza Júnior et. al. (2020, p. 55) comenta sobre o aspecto controverso e incompatível apresentado pela Medida:

[...] é preciso reiterar que a norma em questão, ao contemplar a prevalência do “negociado” (individualmente), entre empregado e

empregador, sobre qualquer ato normativo, legal (decorrente de ato estatal) e negocial (acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho), a despeito de prever o respeito aos “limites estabelecidos na Constituição”, rompe com uma premissa básica do Direito do Trabalho (a imperatividade das normas trabalhistas), submetendo o trabalhador, já em situação de vulnerabilidade por conta do temor da perda do emprego, a uma situação de acentuada sujeição às “alternativas” pensadas e propostas pelo empregador.

Já o artigo 3º lista as medidas que podem ser adotadas pelos empregadores, sendo que podem versar sobre:

I – o teletrabalho; II – a antecipação de férias individuais; III – a concessão de férias coletivas; IV – o aproveitamento e a antecipação de feriados; V – o banco de horas; VI – a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e VIII – o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Especificamente, o aviso prévio sobre as férias pode ser reduzido para 48 horas e o pagamento pode ser feito no 5º dia útil do mês seguinte. Ambos institutos, tanto o aviso prévio como o pagamento das férias, foram flexibilizados pela medida, sendo que determina a CLT que aviso se dá em um prazo de 30 dias e o pagamento de férias tem que efetuado dois dias antes do respectivo período, contudo apresenta-se razoável diante do isolamento social decorrente da pandemia.

A Medida Provisória nº 936/2020 traz a instituição do Programa Emergencial de manutenção do Emprego e da Renda, que prevê a redução proporcional da jornada de trabalho e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho. O valor do benefício, custeado pelo Estado, terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito. Em complemento, a MP 936 traz que a possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário pode ser de até 90 dias, e a suspensão de até no máximo de 60 dias, observados os requisitos de preservação do valor do salário-hora de trabalho, mediante acordo individual por escrito.

Diante deste dispositivo, fere-se a participação do sindicato na negociação, sendo que se permitiu o acordo individual entre empregado x empregador acerca da jornada de trabalho e sobre o salário. Contudo decidiu o STF, na ADI 6.663:

Diante de todo o exposto, esclareço, para afastar quaisquer dúvidas, e sem que tal implique em modificação da decisão embargada, que são válidos e legítimos os acordos individuais celebrados na forma da MP 936/2020, os quais produzem efeitos imediatos, valendo não só no prazo de 10 dias previsto para a comunicação ao sindicato, como também nos prazos estabelecidos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, agora reduzidos pela metade pelo art. 17, III, daquele ato presidencial. Ressalvo, contudo, a possibilidade de adesão, por parte do empregado, à convenção ou acordo coletivo posteriormente firmados, os quais prevalecerão sobre os acordos individuais, naquilo que com eles conflitarem, observando-se o princípio da norma mais favorável. Na inércia do sindicato, subsistirão integralmente os acordos individuais tal como pactuados originalmente pelas partes. (ADI 6363 MC-ED / DF. Relator(a): Min. RICARDO LEWANDOWSKI Julgamento: 13/04/2020. DJe-089 DIVULG 14/04/2020 PUBLIC 15/04/2020).

Importa notar que a decisão do STF se apresenta como uma tendência de flexibilização no momento de crise por um objetivo maior, contudo não deve ser aplicada e estendida às demais situações fáticas, conforme entendimento desenvolvido. Souza Júnior et. al. (2020, p.12) explica:

[...] o foco de parte da medida provisória é jurídica, econômica e socialmente equivocado. Não é suspendendo a proteção jurídica do trabalho subordinado que se resolverá o problema do país. Sim, porque a inexigibilidade de salários procura resolver apenas o problema das empresas em dificuldades (que certamente teriam de contar com algum tipo de alívio), mas cria um enorme problema para a maior parte da população, agora duplamente angustiada pelo pavor da morte e pela incerteza de sua situação profissional.

A flexibilização das normas trabalhistas tem ocupado o cenário nacional de forma iminente e constante, sempre em pauta de discussão, diante do âmbito político e social que o país se encontra, sendo que muitos autores atribuem ser esse o real motivo dos incentivos e normas flexibilizadoras nos ordenamentos.

Contudo, a classe de trabalhadores não pode arcar com essa consequência integralmente, sendo que os limites constitucionais estabelecidos trazem o desafio para os legisladores de interpretá-lo e aplicá-los ao dispositivos desenvolvidos de forma que as regras jurídicas alcancem seu fim sem detrimento de garantias legais. Com a apresentação das Medidas Provisórias estabelecidas pelo Governo, percebe-se uma tendência que ultrapassa esses limites, entretanto, diante da iminência possibilidade de perda de empregos em massa, se faz jus ao termo "flexibilização" para mantimento das atividades laborais no país e fomentação do setor econômico, sendo que o sistema ao qual está inserido o país não abre outras possibilidades tangíveis e a curto prazo.

Novamente os direitos trabalhistas estão à cargo de fomentar a economia, recaindo as consequências da crise econômica sobre a classe trabalhadora. O presente trabalho não abordou todas as questões pertinentes e necessárias ao pleno entendimento do tema, entretanto trouxe uma abordagem consisa de seus aspectos principais, sendo possível observar que se mostra necessário que a exceção não se torne regra, e que os acordos entre empregado e empregador não percam a necessidade de análise e participação dos sindicatos.

Sendo assim, concluindo, o instituto da flexibilização se apresenta como uma medida com efeitos de eficácia imediata, porém essa forma de relação trabalhista nunca pode ser estendida sobre a argumentação de crise e instabilidade, sendo que cabe ao Estado proporcionar as condições para os trabalhadores e para as empresas manterem os seus postos de trabalho e desenvolvimento das relações, respeitando os princípios e limites impostos

pela Lei frente ao trabalhador e sua necessidade de proteção e garantia de respeito aos seus direitos

REFERÊNCIAS

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade nº 6363/DF – Distrito Federal. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Pesquisa de Jurisprudência, Decisão Monocrática, 13 Abril 2020. Disponível em: < <http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudenciaDetalhe.asp?s1=000440584&base=baseMonocraticas> >. Acesso em: 16 Maio 2020.

BRASIL. Constituição. República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm >. Acesso em: 17 Maio. 2020.

BRASIL. Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 mar 2020. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm >. Acesso em: 17 Maio 2020.

BRASIL. Medida Provisória n. 936, de 01 de Abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 01 ABRIL 2020. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm > Acesso em: 17 Maio 2020

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948. Disponível em < <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por> > Acesso em: 25 Maio 2020.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. A Reforma Trabalhista no Brasil: com comentários a Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16ª ed. São Paulo: Ltr, 2017.

G1 Santa Catarina - SC teve 530 mil demissões durante a pandemia, aponta pesquisa. 13 de Maio de 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sc/santa-catarina/noticia/2020/05/13/sc-teve-530-mil-demissoes-durante-a-pandemia-aponta-pesquisa-da-fiesc.ghtml>> Acesso em: 06 de Maio de 2020.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Painel de Indicadores - Desemprego. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>> Acesso em: 17 de Maio de 2020.

LEITE, Bezerra, C. H. Curso de direito do trabalho. São Paulo; Saraiva, 2019. 9788553610419. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553610419/>. Acesso em: 06 Maio 2020.

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 Maio de 2020.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. Flexibilização das condições de trabalho. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. Direito do Trabalho- Concursos Públicos- 19. Ed. rev., atual. e ampliada. Salvador: JusPODIVM, 2017.

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 Maio, 2020.

VIGNOLI, Vanessa Almeida. Dissertação de mestrado – a flexibilização da jornada de trabalho: importância e limitações. Universidade de São Paulo (USP), 2010.

Sobre o(s) autor(es)

Maria Angelita Vanzella Klering. Formanda em Direito da Universidade do Oeste de Santa Catarina - UNOESC, campus de São Miguel do Oeste. E-mail: maria.klering@gmail.com

Jose Adalberto Rodrigues Gonçalves Neto. Formando em Direito da Universidade do Oeste de Santa Catarina - UNOESC, campus de São Miguel do Oeste. E-mail: jadalberto.neto@hotmail.com