I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

EDINILSON DONISETE MACHADO

JOSÉ QUERINO TAVARES NETO

ANA FLÁVIA COSTA ECCARD

CARLA REITA FARIA LEAL

Copyright © 2020 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Margues De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Sigueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: José Querino Tavares Neto

Edinilson Donisete Machado

Carla Reita Faria Leal

Ana Flávia Costa Eccard – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-041-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constituição, cidades e crise

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. I Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

O I Encontro Virtual do CONPEDI – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito –, sob o tema "Constituição, Cidades e Crise", ocorrido entre os dias 23 e 30 de junho, promoveu primeira uma edição com uma série de inovações criadas por sua diretoria, especialmente, todas as atividades de forma remota síncrona, mediada por tecnologia da informação, resultando em um grande êxito, tanto na eficiência, como na grande e efetiva participação da comunidade científica do Direito.

Há que se registrar, que o evento foi realizado durante a maior crise humanitária, que assolou o mundo no último século vivido, pela pandemia do Sars-cov-2 que causou a doença covid-19, razão pela qual, com a máxima reverência, nos solidarizamos com os familiares das milhares de vítimas fatais.

Nesta coletânea encontram-se 17 capítulos com resultados de pesquisas desenvolvidas em mais de 10 Programas de Pós-Graduação em Direito do Brasil, possuindo representatividade de norte a sul do país, com artigos selecionados por meio de avaliação por pares, objetivando a melhor qualidade e a imparcialidade na divulgação do conhecimento da área,

resultando na presente obra com os mais variados temas sobre a linha de pesquisa do Grupo de Trabalho, a saber: A desintegridade e a incoerência da reforma trabalhista: a necessidade de uma resposta adequada; A inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente e as violações ao ordenamento jurídico pátrio; A ineficácia do princípio do "jus postulandi" na justiça do trabalho após a implantação do PJE: um estudo da efetividade do acesso à justiça como direito fundamental; A proteção contra a demissão arbitrária no direito brasileiro: entre a ambivalência da CRFB/1988 e os efeitos negativos da denúncia da convenção nº 158 da OIT; A proteção jurídica do trabalhador rural em relação à utilização dos agrotóxicos; A "modernização" da legislação trabalhista no brasil à luz de antigos modelos: relativizações ao princípio da proteção e à vulnerabilidade do trabalhador; Alternativas para empregadores durante a COVID-19: uma análise à luz do paradigma do estado democrático de direito; Eficácia horizontal dos direitos fundamentais e mediação extrajudicial de conflitos; Empregabilidade das pessoas com deficiência: avanços e perspectivas; Fundamentos jurisprudenciais e doutrinários para aplicabilidade da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas; incorporação dos tratados de direitos humanos no

brasil e os reflexos da proteção no direito do trabalho; O inadiável envolvimento da população no plano de ação emergencial de barragens de mineração; O trabalho escravo na indústria da moda brasileira; Reflexos da integração indígena no mercado de trabalho contemporâneo; Trabalho infantil no brasil e o enfoque das capacidades: uma análise da lei do aprendiz, e finalmente, "Dumping social" nas relações de trabalho.

Nessa publicação veiculam-se valorosas contribuições teóricas das mais relevantes inserções na realidade brasileira, com a reflexão trazida, pelos professores, mestres, doutores e acadêmicos de todo o Brasil, na abordagem a efetividade dos Direito Fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresarias, com suas implicações na ordem jurídica brasileira.

Assim a divulgação da produção científica socializa o conhecimento, com critérios rígidos de divulgação, oferecendo à sociedade nacional e internacional o papel irradiador do pensamento jurídico, aferido nos vários centros de excelência que contribuíram na presente coletânea, demonstrando o avanço nos critérios qualitativos do evento. Ainda nesse sentido, importa destacar que "continuar pesquisando" é um ato de resistência e a produção intelectual auxilia a compreensão das novas relações que se estabelecem na sociedade contemporânea em tempos de pandemia.

Por fim, nossos sinceros agradecimentos ao CONPEDI pela honra a que fomos laureados ao coordenar e apresentarmos a presente coletânea, que possui a marca indelével do esmero, da dedicação e o enfrentamento a todas as dificuldades que demandam uma publicação de qualidade como o presente.

Rio de Janeiro, 30 de junho de 2020.

Organizadores:

Profa. Dra. Carla Reita Faria Leal - UFTM - Universidade Feral de Mato Grosso

Prof^o. Dr. Edinilson Donisete Machado- UENP - Universidade Estadual do Norte do Paraná - UNIVEM-Centro Universitário Eurípides de Marilia

Prof°. Dr. José Querino Tavares Neto- UFG - Universidade Federal de Goiais

Profa. Dra. Ana Flávia Costa Eccard - UVA - Universidade Veiga de Almeida

Os artigos do Grupo de Trabalho Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais apresentados no I Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (https://www.indexlaw.org/), conforme previsto no item 8.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

ALTERNATIVAS PARA EMPREGADORES DURANTE A COVID 19: UMA ANÁLISE À LUZ DO PARADIGMA DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO

ALTERNATIVES FOR EMPLOYERS DURING COVID 19: AN ANALYSIS IN THE LIGHT OF THE DEMOCRATIC RULE OF LAW PARADIGM

Thiago Loures Machado Moura Monteiro ¹ Henrique Antônio Bezerra Tavares ²

Resumo

No contexto de pandemia global do COVID-19, faz-se necessária a implementação de uma série de alternativas legais, para que os empregadores não promovam demissões em massa. E no presente artigo é discutido quais foram as alternativas adotadas no Brasil, especialmente pelas medidas provisórias 927/20 e 936/20. Como objetivos específicos do artigo, destacam-se: Compreender a relação entre os paradigmas de Estado e os direitos trabalhistas; Analisar as alternativas das MP 927 e 936; apontar possíveis inconstitucionalidades das medidas provisórias. A metodologia de pesquisa utilizada foi a bibliográfica, de cunho qualitativo, aliada a análise de jurisprudência e doutrina.

Palavras-chave: Alternativas para empregadores, Epidemia, Redução de salário, Suspensão de contratos, Banco de horas

Abstract/Resumen/Résumé

In the context of the global pandemic of COVID-19, it is necessary to implement a series of legal alternatives, so that employers do not promote mass layoffs. And in this article it is discussed what were the alternatives adopted in Brazil, especially by the provisional measures 927/20 and 936/20. As specific objectives of the article, the following stand out: Understand the relationship between State paradigms and labor rights; Analyze the alternatives of MP 927 and 936; point out possible unconstitutionalities of the provisional measures. The research methodology used was the bibliographic, combined with the analysis of jurisprudence and doctrine.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Alternatives for employers, Epidemic, Salary reduction, Suspension of contracts, Bank of hours

¹ Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Advogado. Mestre em Direito Ambiental na Escola Superior Dom Helder Câmara. Especialista em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho. Email: thiagoloures. adv@gmail.com.

² Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Advogado. Especialista em Direito do Trabalho, na Universidade FUMEC, Graduado em Direito na Universidade Estadual da Paraíba. Email: henriqueabt@gmail. com.

1.INTRODUÇÃO

Para compreensão das alternativas apresentas aos empregadores, durante a pandemia da COVID-19, faz-se necessária uma breve reflexão sobre o contexto da pandemia. Um novo vírus com potencial letal, descoberto inicialmente na China, no final de 2019, propagou-se pelo mundo no ano de 2020, resultando em milhares de mortes, e um protocolo mundial rogando pelo bom senso de líderes mundiais respeitáveis, para promoverem a quarentena, pedindo que a população fique em casa, evitando a formação de aglomeração de pessoas, além de cuidados redobrados com a higiene.

Em tal cenário, vários municípios brasileiros ordenaram o fechamento do comércio, pela sua atividade que tende a ser um local propicio para aglomerações. No âmbito federal, o Brasil encontra-se em estado de calamidade pública, pelo COVID-19, desde o dia 20.03.2020, com efeitos até 31.12.2020, por meio do decreto legislativo número 6, assinado pelo então senador, Antônio Anastasia.

O Supremo Tribunal Federal-STF, interpretou que as medidas restritivas relativas ao comércio e ao fluxo de pessoas, serão decididas sob a autonomia de Estados e Municípios, respeitando-se a estrutura federativa do país. Desse modo, diversos Estados e Municípios decidiram pela oficialização da quarentena, mantendo-se apenas serviços e atividades consideradas essenciais.

Neste cenário, vários empregadores passam por enormes dificuldades de manterem suas atividades e honrarem o pagamento do salário de seus funcionários, mesmo sem prestarem o serviço. A tendência natural nesses casos, é de uma série de demissões, o que deixaria o trabalhador passando fome, em um real colapso da economia, e principalmente do direito constitucional à dignidade da pessoa humana.

Pelo mundo, cada país adotou sua forma de evitar tais demissões, verifica-se países que proibiram expressamente a demissão de funcionários durante a pandemia, outros em que o governo passou a arcar com a maior parte dos salários dos empregados durante a crise de saúde.

Assim, o tema central do presente artigo é apresentar quais foram as alternativas dadas aos empregadores brasileiros, no intuito de evitar tais demissões em massa. Para tanto, como objetivos específicos da pesquisa, destacam-se: Compreender a relação entre os paradigmas de Estado e os direitos trabalhistas; Analisar as alternativas das MP 927 e 936; apontar possíveis inconstitucionalidades das medidas provisórias.

A justificativa do tema escolhido se dá uma vez que em um cenário de incertezas no que tange a saúde e a vida, um emaranhado de medidas provisórias muitas vezes promove insegurança jurídica e confusão entre diversas MP, sendo o foco do artigo esclarecer aos empregadores, atuais alternativas para não demitirem seus funcionários. A metodologia de pesquisa utilizada é a bibliográfica, de cunho qualitativo, aliada a análise de jurisprudência e doutrina.

2. OS DIREITOS TRABALHISTAS NOS PARADGMAS DE ESTADO

Para compreensão adequada do papel dos direitos trabalhistas nos paradigmas de Estado, é relevante adentrar previamente ao conceito de paradigma. Thibau (2008), esclarece que o conceito de paradigma altera-se de acordo com o referencial teórico escolhido, desde a concepção aristotélica, de compreender paradigma como um modelo, ou padrão, até uma concepção mais moderna, como de Rosemiro Pereira Leal, que define paradigma como o "referente jurídicoteórico fundante da normatividade (paradigma), que é o ponto conceitual da identidade, hermenêutica do sistema e da legitimidade de enunciação, positivação, recriação e aplicação do direito adotado." (LEAL, 2002, p. 103).

Assim neste artigo adota-se a concepção de paradigma já adotada por Thibau (2008), como sendo uma teoria em aspecto lato, que uma vez formalizada com previsão constitucional, e consequente força vigente, acaba por estruturar outras teorias e legislações contemporâneas.

De tal forma, pós constitucionalismo, ou seja, após a queda do Estado Soberano, cumpre destacar três relevantes paradigmas jurídicos: do Estado Liberal, do Estado Social e do Estado Democrático de Direito (Thibau, 2008). Assim, passa-se em sequência a abordar o papel dos direitos trabalhistas, em cada um destes três paradigma jurídicos.

2.1. Do Estado Liberal

No paradigma do Estado Liberal, que surgiu após a queda do Estado Soberano, é nítido na estruturação do ordenamento jurídico, uma preocupação em evitar uma intervenção excessiva do Estado na vida da população, especialmente na economia e nos proveitos econômicos da alta burguesia.

Ideias como da mão invisível do mercado como um princípio norteador, faz com que o Estado Liberal seja marcado por forte abstencionismo estatal, de modo que o Estado não teria vez para determinar direitos trabalhistas, posto que eles dependeriam, unicamente da vontade das partes, de tal maneira, que se o empregado não quisesse vender sua força de trabalho por aquela oferta específica, ele simplesmente não a venderia, e negociaria com outro empregador.

No Brasil, a Constituição de 1891, primeira após o império, apenas afirmava, no que diz respeito aos direitos trabalhistas, que competia privativamente ao Congresso Nacional, legislar sobre o trabalho, reforçando a característica abstencionista do Estado liberal, em

evitar interferir nos direitos sociais, ao passo que a Constituição não protegeu expressamente nenhum direito trabalhista.

Todavia as ideias liberais, no que tangem os direitos trabalhistas, se esquecem de um detalhe relevante, pois o trabalhador não presta serviços por luxo ou capricho, mas sim para receber seu salário e sustentar a si próprio e sua família. Tal circunstância torna o trabalhador a parte hipossufiente da relação jurídica entre patrão e empregado, posto que pela necessidade de sobrevivência o trabalhador se vê obrigado a aceitar a proposta do empregador, mesmo que ache a mesma injusta, abusiva ou insuficiente.

Assim, Del Negri (2017, p. 30) destaca que "Em suma, com a ideia do *laissez-faire* (mercado livre), o Estado Liberal entrou em crise, com os quadros de exploração dos seres humanos como os relatados à época da Revolução Industrial.[...]". Logo, no que tange aos direitos trabalhistas, no paradigma do Estado Liberal, constata-se a ausência dos mesmos, e uma acentuada exploração do homem pelo homem, na busca de acumular capital de forma desenfreada, já que o Estado não deveria intervir na economia e tão pouco nas relações de trabalho.

2.2. Do Estado Social

Após o Estado Liberal culminar na acentuação das desigualdades sociais, o Estado Social retoma a necessidade de intervenção estatal na economia, para garantir, por exemplo, direitos trabalhistas mínimos, como limite de carga horária e idade mínima para o trabalho, uma vez que constatou-se empiricamente, que os detentores do capital não iriam por livre escolha, propiciar dignidade a vida dos trabalhadores.

Ao se verem explorados ao extremo, formaram-se grupos de trabalhadores para lutarem por direitos de categorias especificas, propiciando o surgimento dos sindicatos, o que é forte motriz para a constitucionalização do Estado Social. Nesse sentido, Godinho (2016) esclarece que em que pese existem várias correntes para marcar historicamente a data de surgimento dos sindicatos, a ideia de sindicato como conhecemos atualmente, originou-se diante do crescente desenvolvimento econômico e exploração do trabalhador da Revolução Industrial na Inglaterra, o que foi roteiro de transição do Estado Liberal para o Estado Social.

No Brasil, o paradigma do Estado Social no que diz respeito aos direitos trabalhistas destaca-se inicialmente com o advento da Constituição de 1934, que instituiu a Justiça do Trabalho no Brasil (ainda como órgão administrativo, sem fazer parte do Poder Judiciário) e

direitos trabalhistas básicos como limite de jornada de trabalho de 8 horas por dia, salário mínimo, férias anuais remuneradas, dentre outros.

Já a Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, de 1943, incorporou no ordenamento jurídico nacional diversos direitos laborais, tanto na ótica do direito material, quanto no direito processual do trabalho, como por exemplo ao instituir no art. 9º da CLT, que o ato realizado com intenção de fraudar algum direito garantido na CLT, seria juridicamente nulo de pleno direito. Curiosamente em 1943, apesar da Justiça do Trabalho ainda não fazer parte do Poder Judiciário, a CLT já trouxe, em seu título X, a temática: Do processo judiciário do trabalho, tendo em vista a tendência no Estado Social, de uma crescente intervenção Estatal na relação de trabalho. Apenas com o advento da Constituição de 1946 é que a Justiça do Trabalho foi incorporada ao Poder Judiciário.

Contudo, o Estado Social também continha seus problemas estruturantes que culminaram em sua derrocada, dentre os quais destacam-se: o paternalismo pelo direito, tornava políticos verdadeiros heróis nacionais, que uma vez no poder, aparelhavam instituições públicas para garantir a perpetuação no poder, o que em vários países resultou em governos ditatoriais. Além de uma discricionariedade enorme ao Judiciário, na busca pela concretização da Justiça, o que é um problema na sua própria concepção, já que o conceito do que é justo é subjetivo.

2.3 Do Estado Democrático de Direito

Para compreender o Brasil no paradigma do Estado Democrático de Direito, é importante antes de adentrar aos direitos trabalhistas em si, ressaltar a real aplicabilidade do que seria um Estado Democrático. Uma vez que democracia não pode ser entendido como o domínio da maioria, por interpretação distorcida do art. 1º, parágrafo único da CF/88, ao afirmar que "o poder emana do povo" (BRASIL, 1988).

Justamente pelo poder emanar do povo é que ser democrático é dar voz e ouvir a todos, e não eleger a maioria como verdade absoluta, excluindo as minorias. Posto que em tal contexto estar-se-ia diante da ditadura da maioria e não de uma democracia. (DEL NEGRI, 2017).

Assim, no Estado Democrático de Direito, os direitos trabalhistas devem ser respeitados, tendo inclusive diversos deles recebido tutela expressa da Constituição de 1988, que garante direitos como: limite de jornada; adicional de hora extra; adicional noturno; restrição ao trabalho de menores; férias com acréscimo de um terço; 13º salário; proibição de

redução de salário, salvo por negociação coletiva, dentre outros direitos elencados nos 34 incisos do art. 7º da Constituição.

Entretanto o respeito aos direitos trabalhistas deve se dar nos termos do devido processo legal, lastreado em direitos processuais básicos como ampla defesa e contraditório, tendo o julgador, o menor poder discricionário possível.

Nessa senda, o que estrutura o Estado Democrático de Direito forte, são as instituições, que devem coadunar com os princípios da administração pública previstos no art. 37 da CF, quais sejam: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

De tal maneira que em crises é que todas essas instituições, como o Ministério Público e o Poder Judiciário, devem se mostrar fortes e suficientes para que a democracia não caia por terra, diante, por exemplo, dos rompantes de um governante megalomaníaco.

Assim, por um aspecto, é razoável uma legislação trabalhista diferenciada, enquanto o país passa por uma epidemia de um novo vírus letal, que afetará toda a economia global. Até porque, ignorar tal conduta, seria ignorar a luta internacional pela vida e dignidade da pessoa humana, em prol de uma suposta soberania nacional, que traria efeitos para além das fronteiras. Inclusive, sobre a delimitação do exercício da soberania, De Paiva Toledo e Bizawu (2019, p. 93) esclarecem que "Ao longo do tempo, os limites jurídicos ao exercício da soberania têm se fundado em diversos aspectos, notadamente na valorização da dignidade humana e do meio ambiente equilibrado".

Por outro lado, nem tudo pode ser relativizado em prol do contexto de estado de calamidade pública, lembrando que direitos de trabalhadores, são em regra, alimentares, ou seja, necessários para a sobrevivência dos mesmos, e consequentemente para uma vida digna.

Dessa feita, o artigo passa a análise das alternativas apresentadas pelo governo brasileiro aos empregadores, para em um primeiro momento, lista-las, e em um segundo momento, verificar eventuais vícios de inconstitucionalidade, tendo como referencial teórico o paradigma do Estado Democrático de Direito, no qual o Brasil encontra-se inserido.

3. DAS ALTERNATIVAS PARA EMPREGADORES NAS MEDIDAS PROVISÓRIAS DO GOVERNO

Diante do estado de calamidade pública decretado no Brasil desde 20.03.2020, o governo federal editou diversas medidas provisórias, como para dar um benefício aos profissionais liberais que não conseguirão desenvolver suas atividades, bem como para dilatar prazos, como para declaração de imposto de renda. Todavia o foco do presente artigo é a análise de duas dessas medidas provisórias, quais sejam a MP 927 e 936, que fornecem alternativas para o empregador, durante a pandemia, no intuito de evitar grandes demissões.

Vale ressaltar que como medida provisória estes instrumentos entram em vigor assim que publicadas, mas precisam ser confirmadas pelo Congresso Nacional, para se transformarem em lei, e terem validade em definitivo, o que deve ser feito em até 120 dias da publicação de cada MP, sob pena de caducarem, e perderem validade jurídica.

Acresce-se ainda que as medidas abaixo apresentadas, não são alternativas permanentes para os empregadores, mas apenas justificadas juridicamente, enquanto perdurar o estado de calamidade pública no Brasil, pelo COVID-19.

3.1. Alternativas da MP 927

Publicada no dia 22 de março de 2020, a MP 927, apresenta uma gama variada de alternativas para os empregadores não dispensarem seus funcionários, dentre elas destacamse: 1- regras mais flexíveis para o teletrabalho; 2- a antecipação de férias individuais e coletivas; 3- antecipação de feriados; 4- um novo modelo de banco de horas; 5- A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; 6- A prorrogação de prazos de recolhimento do FGTS.

Além de tais alternativas, que serão comentadas em sequência, o texto original da MP 927, ainda apresentava em seu artigo 18, a possibilidade de suspensão dos contratos de trabalho (sem pagamento de salário), por até 4 meses, porém dada a repercussão negativa da medida, o artigo 18 foi revogado no mesmo dia de publicação da MP, sendo que a possibilidade de suspensão dos contratos, foi tratada em MP posterior, qual seja a Medida Provisória nº 936.

3.1.1 Regras mais flexíveis para o teletrabalho

Em tempos de confinamento social, o teletrabalho se apresenta como uma saída viável para continuidade dos contratos de trabalho, em que pese não seja possível para todas as atividades, verifica-se até fisioterapeutas no trabalho à distância, por videoconferência com seus pacientes.

De acordo com a MP 927, os empregados poderão ser convertidos do regime presencial para o teletrabalho, por determinação do empregador, dando ciência ao empregado com 48 horas de antecedência, ou seja, independentemente da concordância deles (que é a regra em vigor no país, pelo art. 75-C, § 1º da CLT).

Além disso, o tempo em que o funcionário tiver que acessar aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho, não será contado como tempo à disposição do empregador, ou seja, não vai gerar horas extras. O que prima face parece ser coerente com o art. 62, inciso III, da CLT, o qual afirma que o teletrabalhador não está sujeito ao controle de jornada. Contudo, na prática forense, se o trabalhador comprovar a existência de um controle de jornada, ele teria direito ao pagamento de eventuais horas extras, o que parece, o texto da MP pretende excluir.

A conversão para o regime de teletrabalho, também passa a ser permitida expressamente para estagiários e aprendizes. Sendo que as regras para pagamento do custo com equipamentos ou infraestrutura necessária para o teletrabalho, serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

3.1.2. Antecipação de férias individuais e coletivas

A antecipação de férias individuais surge como uma boa alternativa, mesmo que por um período curto (30 dias de férias), para a empresa até se organizar no intuito de solucionar dificuldades técnicas para implementação do teletrabalho em um setor específico da empresa.

Para facilitar a antecipação de férias individuais, que poderão ser implementadas mediante aviso com antecedência de 48 horas, as regras de pagamento das férias foram alteradas. O empregador não terá que pagar as férias antes do gozo das mesmas (como é a regra vigente no país), mas poderá pagar o valor das férias até o 5º dia útil, posterior ao gozo das férias.

Ademais, as férias no Brasil, por determinação constitucional, possuem o acréscimo de 1/3 da remuneração. Porém a MP 927 autoriza que o pagamento do terço constitucional das férias individuais antecipadas, seja realizado até o dia 20 de dezembro (prazo da segunda

parcela do décimo terceiro salário). As férias coletivas também poderão ser antecipadas, desde que o empregador notifique o grupo de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, 48 horas,

3.1.3 Antecipação de feriados

Uma alternativa de menor impacto financeiro, considerando o número pequeno de feriados não religiosos, é a antecipação dos feriados, segundo a qual, o empregador pode notificar seus empregados, com antecedência de 48 horas e menção expressa sobre quais feriados se tratam, de que irá antecipar o gozo dos feriados não religiosos. Assim, quando o estado de calamidade pública cessar, o empregado terá que trabalhar nestes feriados, sem receber em dobro, posto que já gozou do mesmo.

Para tal antecipação acontecer com feriados religiosos, será necessário concordância por escrito de cada empregado.

3.1.4 Banco de horas

O chamado banco de horas negativo, se apresenta como uma medida razoável, para o empregador que tenha uma boa reserva para manter os salários durante o período de pandemia. Uma vez que se, em hipótese, durante o período de pandemia, o trabalhador ficasse 660 horas sem trabalhar, mas recebendo seu salário normalmente, ele estaria devendo para o empregador tais 660 horas. E tais horas, seriam trabalhadas após a pandemia, no limite de até duas horas diárias, além da jornada do funcionário, sem ter que pagar como hora extra, já que são horas que o empregado está devendo. Tal compensação ainda tem um prazo diferenciado, podendo as horas negativas serem compensadas, em até 18 meses, após o fim do estado de calamidade pública.

Porém o banco de horas depende de acordo, que pode ser acordo individual entre patrão e empregado, ou negociação coletiva (envolvendo os sindicatos).

3.1.5 Suspensão de exigências administrativas em segurança do trabalho

Durante o estado de calamidade pública, as empresas também não vão precisar se preocupar com a realização de exames, como os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais. Suspendendo ainda a obrigatoriedade de

realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, sendo facultado ofertar os mesmos à distância ou no prazo de 90 dias, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

3.1.6 Prorrogação de recolhimento de parcelas do FGTS

Opção que pode representar um alívio para empresas com muitos funcionários, é a possibilidade do empregador não recolher o FGTS de seus trabalhadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, cujo vencimento seria em abril, maio e junho de 2020. E recolher o FGTS desses meses, em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.

3.2. Alternativas da MP 936

Publicada no dia 01º de abril de 2020, a MP 936 confere alternativas mais drásticas que a MP 927, para que os empregadores as usem, antes de decidirem por demissões em massa. Por meio da MP 936, os empregadores poderão reduzir a jornada dos funcionários, afetando proporcionalmente o salário pago, bem como suspender os contratos de trabalho (hipótese em que não há prestação do serviço, nem pagamento de salário), e nesses casos, o governo forneceria uma ajuda de custo para os empregados, chamada de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

A redução de jornada e salário ou a suspensão dos contratos poderão ser feitas por acordo individual, entre patrão e empregado, ou por negociação coletiva (com participação dos sindicatos), apenas se o empregado tenha salário igual ou inferior a R\$ 3.135; ou se o empregado é portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (limite máximo atualmente é de R\$ 6.101,06). Fora tais hipóteses, tais alternativas somente poderão ser estabelecidas por negociação coletiva, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de 25%, que poderá ser pactuada por acordo individual.

Tais medidas não se aplicam no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

Importante esclarecer que, para os trabalhadores que tenham redução de jornada ou tenham seus contratos suspensos, em razão da medida provisória, recebendo benefício emergencial do governo, terão garantia provisória no emprego, ou seja, não poderão ser demitidos sem justa causa.

Tal garantia no emprego vigora durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, até após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

3.2.1. Da redução de jornada que afete o salário

Durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, em razão da epidemia do Covid-19, a MP 936 autoriza que os empregadores façam acordo com seus empregados, para que não os demita, mas sim reduza sua jornada de trabalho, reduzindo proporcionalmente seu salário.

As reduções são permitidas em três percentuais: 25%, 50% e 70%, respeitando proporcionalmente o valor do salário por hora trabalhada. Segundo a medida provisória, 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).

3.2.2. Da suspensão dos contratos de trabalho

A MP 936 autoriza que os empregadores façam acordo com seus empregados, para suspender os contratos de trabalhos dos empregados por até 60 dias, em vez de demitir os mesmos.

Durante a suspensão do contrato de trabalho, não há prestação de serviço para o empregador, nem tão pouco pagamento de salário, e nem conta como tempo de contribuição para o INSS (lembrando que nesse período o empregado ganhará o benefício emergencial do governo).

Enquanto durar a suspensão temporária dos contratos, o empregado mantém os beneficios concedidos pelo empregador aos empregados, como plano de saúde, cesta básica

etc. Nesse período, o empregado fica autorizado a recolher para o INSS na qualidade de segurado facultativo para contar este período como tempo de contribuição para aposentadoria. De acordo com a MP, 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. (BRASIL, 2020).

A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões, somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, sendo que tal ajuda não será considerada verba salarial, mas sim indenizatória, logo não gerará encargos, como FGTS, INSS, ou reflexos em parcelas como 13º ou férias.

3.2.3. Do pagamento do beneficio emergencial

Por meio do Beneficio Emergencial de Preservação do Emprego, o governo federal pagará mensalmente os valores para empregados que tenham redução proporcional de jornada de trabalho e salário, ou seu contrato de trabalho suspenso, nos termos dessa medida provisória.

Para iniciar o processo, será necessário que o empregador informe ao Ministério da Economia sobre a redução de jornada ou suspensão do contrato, no prazo de até 10 dias, a contar do acordo com o empregado. A primeira parcela paga pelo governo será efetuada no prazo de 30 dias, contados da data do acordo.

É muito importante que o empregador respeite o prazo de comunicação ao Ministério da Economia, pois, caso perca esse prazo, terá que pagar integralmente a remuneração anterior da redução de jornada, ou suspensão do contrato, até que comunique o acordo ao ministério. Caso a comunicação seja fora do prazo de 10 dias, o governo começará o pagamento 30 dias após o ministério ser comunicado, sendo este responsável por ato que disciplinará a forma de transmissão das informações e comunicações pelo empregador.

Uma dúvida recorrente é: quem receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda perde o direito de receber seguro desemprego no futuro? Não. O recebimento do benefício não impede a concessão e não altera o valor do seguro desemprego

a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos para a concessão do seguro.

Quanto ao valor do beneficio emergencial, este irá depender de alguns fatores. O valor do beneficio terá como base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego a que o empregado teria direito, nas seguintes proporções:

No caso de redução de jornada e de salário, será aplicado o percentual da redução, sobre o valor do seguro desemprego que o trabalhador teria direito. Exemplo: Houve uma redução de 50% da jornada, será pago um benefício emergencial de 50% do valor do seguro desemprego que ela teria direito.

Na suspensão temporária do contrato de trabalho, existem duas hipóteses, o pagamento de 100% do valor que o trabalhador teria direito como seguro desemprego, para suspensões dos contratos de trabalho, feitos por empresas que tiverem auferido, no anocalendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4,8 milhões. Outra hipótese, é o pagamento de 70% do valor que o trabalhador teria direito como seguro desemprego, para suspensões dos contratos de trabalho, feitos por empresas que tiverem auferido, no anocalendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões. Isto se justifica, pois tais empresas terão que manter ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho.

Para ter direito ao benefício emergencial, não será exigido cumprimento de carência ou tempo de trabalho ou até mesmo quantidade de salários recebidos. O valor do seguro desemprego depende da média salarial do empregado, sendo em 2020 calculado na seguinte proporção: Média salarial até R\$ 1.599,61: 80% da média salarial; Média salarial de R\$ 1.599,62 a R\$ 2.666,29: o que exceder R\$ 1.599,61 será multiplicado por 50% e somado a R\$ 1.279,69; Média salarial acima de R\$ 2.666,29: valor fixo de R\$ 1.813,03. Cumpre ressaltar ainda que o valor mínimo do seguro desemprego, corresponde a um salário mínio (no ano de 2020, equivalente a R\$ 1.045,00).

3.2.4. Das pessoas excluídas do pagamento do benefício emergencial

Em um cenário ideal, toda e qualquer categoria de trabalhador, deveria estar comtemplada pelos mecanismos propostos na MP 936, contudo, nem todos empregados poderão gozar de todos os dispositivos.

O art. 6°, § 2° da medida provisória 936/20, elenca uma série de trabalhadores que não terão direito ao recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. Conforme a MP, verifica-se que:

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja: I - ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou II - em gozo: a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, 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 nº 7.998, de 1990. (BRASIL, 2020).

Diante do texto, podem surgir indagações como: O aposentado goza do direito ao beneficio da MP? Pode-se suspender o contrato de um aposentado? A resposta para as duas afirmações é, não.

Importante ressaltar que a referência ao benefício de prestação continuada da MP, não se trata do BPC com previsão constitucional no art. 203 da CF/88 e regulamentado na Lei nº 8.742/93, nos artigos 20 e 21. Tendo em vista que o benefício previsto na Constituição, tem caráter assistencial.

Portanto, os benefícios de prestação continuada da MP 936, não se confundem com o BPC assistencial, mas sim, todo benefício pago regularmente pelo INSS, como por exemplo, aposentadoria.

Quando o trabalhador tiver mais de um contrato de trabalho, poderá receber cumulativamente o benefício por cada contrato de trabalho que tiver. Exceto, quanto tratar-se de trabalhador com contrato de trabalho intermitente.

Neste caso, segundo a medida provisória, a "existência de mais de um contrato de trabalho nos termos do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, não gerará direito à concessão de mais de um beneficio emergencial mensal." (BRASIL, 2020).

O contrato intermitente, foi incluído no ordenamento jurídico brasileiro, com a Lei 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista. Apontado como uma ferramenta que modernizaria as relações de trabalho e proporcionaria um aumento na quantidade de empregos. Contudo, apesar de ser utilizado por algumas empresas, não trouxe a melhoria social esperada, pois nessa modalidade o empregado intermitente não tem previsão se terá serviço no mês, para que possa planejar a gestão de seu salário, podendo ser ou não convocado pelo seu empregador, e só recebe pelos períodos efetivamente trabalhados. Em

bem verdade, o trabalhador intermitente nada mais é do que o freelancer com carteira assinada, melhorando a estatística do desemprego, mas vivendo em constante insegurança de renda.

Além de tratar-se de uma forma de contrato, menos interessante para os empregados, a MP termina por prejudicar ainda mais tais trabalhadores, em virtude do tratamento diferenciado dos demais contratos de trabalho, já que o intermitente receberá de benefício emergencial o valor fixo de R\$ 600,00, pouco mais de metade de um salário mínimo.

4. DAS POSSÍVEIS INCONSTITUCIONALIDADES DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS

As medidas provisórias 927 e 936, atendem uma demanda emergencial da população, que teme a perda de empregos, no transcorrer do estado de calamidade pública. Todavia a circunstância extraordinária da pandemia global do COVID 19, não confere força de poder constituinte ao chefe do Poder Executivo.

Assim, caso a medida provisória viole a Constituição Federal, deverá ser declarada inconstitucional e retirada do âmbito de validade do ordenamento jurídico. Isto porque em um Estado Democrático de Direito o devido processo legal deve ser seguido. De modo que se mostre necessário alterar a Constituição, o mecanismo processual é a emenda constitucional, e não por medida provisória.

No que tange a MP 927, a primeira reflexão constitucional se faz necessária diante da afirmação contida no art. 4°, §5°, onde se lê que: "O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo." (BRASIL, 2020).

Se o empregador tem mecanismos para controlar a jornada de trabalho do teletrabalhador, e este ultrapassa a jornada de trabalho, seja por estar presencialmente na empresa, ou trabalhando por aplicativo ou programa de comunicação, o tempo excedente a jornada contratada deve ser pago com adicional de hora extra, com acréscimo de no mínimo 50% do valor da hora normal trabalhada, nos termos do art. 7°, inciso XVI da Constituição Federal.

Em que pese a reforma trabalhista, advinda com a Lei 13.467/2017, ter incluído o teletrabalhador no art. 62, no rol dos trabalhadores que não teriam controle de jornada, e consequentemente não teriam direito de receber horas extras, no Estado Democrático de Direito é preciso interpretar a lei infraconstitucional com lentes constitucionais. Logo, se for possível controlar a jornada de trabalho do teletrabalhador, pelo princípio da primazia da realidade dos fatos sobre a forma, deverá ser respeitado o limite constitucional de jornada de trabalho, previsto no art. 7º inciso XIII da CF/88, de oito horas diárias de trabalho, e 44 horas semanais, sendo que o excesso a essa jornada, deve ser pago como hora extra.

Ainda sobre a MP 927, o art. 8° que dispõe sobre um prazo dilatado para o pagamento das férias, também merece uma análise sobre o prisma constitucional. O referido artigo dispõe que: "Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1°, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço

de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965." (BRASIL, 2020).

Contudo, a Constituição Federal de 1988, define no art. 7°, inciso XVII, o direito social ao "gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;" (BRASIL, 1988). Verifica-se do texto constitucional que o direito de gozar férias é um direito de gozar férias com o pagamento da mesma, inclusive com o acréscimo de um terço. Assim o gozo de férias sem o pagamento antecipado da mesma, se mostra inconstitucional.

Quanto a MP 936, a suspensão do contrato de trabalho e a redução de jornada que reduz o salário, pela ótica do art. 7º, inciso VI da Constituição Federal de 1988, só seriam possíveis mediante negociação coletiva, feita com os sindicatos da categoria, e não por acordo individual entre patrão e empregado. Já que o art. 7º inciso VI da CF/88 garante ser direito social "a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo". (BRASIL, 1988).

Inclusive em razão de tal vício de inconstitucionalidade, o ministro Ricardo Lewandowski, do Supremo Tribunal Federal, concedeu liminar na ADI 6363, cinco dias após a publicação da MP 936, para condicionar a suspensão de contratos ou redução de salários, a negociação coletiva firmada com o sindicato da categoria.

Contudo no dia 17 de abril de 2020, na primeira sessão do Supremo Tribunal Federal por videoconferência, o plenário decidiu por maioria de votos, por derrubar a liminar concedida por Lewandowski, o que é importante dizer ainda não é o julgamento definitivo da ADI 6363, mas apenas a decisão sobre a liminar.

É evidente que o STF pode não declarar inconstitucionalidade dos vícios apontados no presente artigo, mas o que aqui se propõe não é um exercício de futurologia, mas sim uma análise sistêmica de possíveis violações constitucionais das medidas provisórias 927 e 936, à luz do Estado Democrático de Direito.

5. CONCLUSÃO

É notável que as mudanças de paradigmas de Estado não enceram suas teorias por completo, mas de certo modo se complementam em busca de um paradigma ideal, neste sentido a democracia é construída diariamente, com a participação de todos os setores da sociedade. Inclusive no combate a práticas antidemocráticas, como manifestações por regimes ditatoriais ou contra o Congresso Nacional.

Ao analisar as alternativas imprimidas pelas medidas provisórias 927 e 936 no ordenamento jurídico brasileiro, a luz do paradigma do Estado Democrático de Direito, percebe-se necessária uma divisão de considerações.

Primeiramente de que é razoável, em uma democracia, que diante de uma crise de mundial. relativizem-se direitos saúde alguns trabalhistas, previstos leis infraconstitucionais, para evitar demissões, como por exemplo, estruturando um banco de horas diferenciado, com prazo de compensação maior do que o previsto pelo art. 59 da CLT, ou ainda em tornar desnecessária a concordância do empregado para migrar para o teletrabalho, relativizando o disposto no art. 468 da CLT, bem como alterando temporariamente a regra do art. 75-C, §1º da CLT. Ressaltando que são alterações e flexibilizações temporárias, enquanto perdurar o estado de calamidade pública declarado no Brasil, no dia 20.03.2020.

Lado oposto, à luz do referencial teórico da presente pesquisa, qual seja, o Estado Democrático de Direito, não é possível permitir alterações em medida provisória, ainda que temporárias, que afastem direitos constitucionalmente garantidos. Como o direito do teletrabalhador com jornada controlada pelo empregador, receber por eventuais horas extras trabalhadas, ou ainda em autorizar redução de salário por acordo individual entre patrão e empregado, sem o crivo de uma negociação coletiva.

Conclui-se ainda que o relevante aqui não é verificar se a alteração seria mais razoável ou mais proveitosa para um determinado grupo, ou para a sociedade como um todo, mas sim verificar sob o prisma do Estado Democrático de Direito, se a Constituição Federal, o devido processo legal e as instituições do país estão sendo respeitadas. Destacando por fim, que se for constatada a necessidade de alteração da Constituição, o meio legal para tal é por Emenda Constitucional e não por medida provisória.

6.REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Institui a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessado em: 20 abr. 2020.

BRASIL. **Medida provisória nº 927**, de 20 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. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm>. Acessado em: 20 abr. 2020.

BRASIL. **Medida provisória nº 936**, de 01 de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm. Acessado em: 20 abr. 2020.

DE PAIVA TOLEDO, André; BIZAWU, Kiwonghi. Condições jurídicas internacionais de intervenção na Amazônia. **Veredas do Direito: Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável**, Belo Horizonte, v. 16, n. 36, p. 91-122, dez. 2019.

DEL NEGRI, André. Controle de Constitucionalidade no processo legislativo. Belo Horizonte: D' Plácido, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr., 2016.

LEAL, Rosemiro Pereira Leal. **Teoria processual da decisão jurídica**. São Paulo: Landy, 2002.

THIBAU, Vinícius Lott. Os paradigmas jurídico-constitucionais e a interpretação do Direito. **Meritum: Revista de Direito da FCH/FUMEC**, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, p. 317-354, jan./jun. 2008.