

# **A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS FACE À PANDEMIA DA COVID-19**

## **FLEXIBILIZATION OF LABOR RIGHTS IN FACE OF THE COVID-19 PANDEMIC**

### **LA FLEXIBILIZACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES FRENTE A LA PANDEMIA COVID-19**

#### **Marcelo Marianelli Lóss**

Bacharel em Direito, Advogado militante e especialista em Direito Civil e Processual Civil. Grupo de Estudos e Pesquisa Bioética e Dignidade Humana.

#### **Bruna Loss Nascimento**

Bacharel em Direito e Advogada militante. Grupo de Estudos e Pesquisa Bioética e Dignidade Humana.

#### **Hideliza Lacerda Tinoco Boechat Cabral**

Doutora e Mestra em Cognição e Linguagem (Uenf), Pós-Doutoranda em Direito Civil e Processual Civil (Ufes). Professora dos Cursos de Direito e Medicina. Coordenadora do Grupo de Estudos e Pesquisa em Bioética e Dignidade Humana.

#### **Resumo**

O presente artigo tem o objetivo de analisar as mudanças ocorridas no plano trabalhista devido à pandemia da COVID-19, verificando se estas se coadunam com os princípios trabalhistas, especialmente o de vedação ao retrocesso social e o da proteção ao trabalhador. Para tanto, foi utilizada metodologia de pesquisa dedutiva, com propósito descritivo e abordagem qualitativa, através de análise bibliográfica, documental e estatística. Conclui-se que, apesar de penosas ao trabalhador, as mudanças propostas se coadunam com os referidos princípios, na medida em que estão limitadas à duração da pandemia, quando instituiu-se um benefício compensador ao trabalhador para visar a preservação de empregos.

**Palavras Chave:** Pandemia; direito do trabalho; flexibilização; proibição ao retrocesso social.

#### **Abstract**

This article aims to analyze the changes that occurred in the area of Labor Law due to the COVID-19 pandemic, verifying if these are in line with labor principles, especially the prohibition against social regression and the protection of workers. Therefore, a deductive research methodology was applied with a descriptive and qualitative

approach, through bibliographic, documentary and statistical analyses. Ultimately, the conclusion reached is that, although burdensome to the worker, the proposed changes are in line with the referred principles to the extent that they are limited to the duration of the pandemic, a compensating benefit to the worker was instituted and aimed at the preservation of jobs.

**Keywords:** Pandemic, labor law, flexibilization, prohibition against social regression.

## Resumen

Este artículo tiene como objetivo analizar los cambios que ocurrieron en la legislación laboral debido a la pandemia COVID-19, verificando si están en línea con los principios laborales, especialmente la prohibición contra la regresión social y la protección de los trabajadores. Para ello, se utilizó una metodología de investigación deductiva, con propósito descriptivo y enfoque cualitativo, a través de análisis bibliográfico, documental y estadístico. Al final, se concluye que, si bien es doloroso para el trabajador, los cambios propuestos están en línea con los principios mencionados en la medida en que se limitan a la duración de la pandemia, se instituyó un beneficio compensatorio para el trabajador y destinado a la preservación de los empleos.

**Palabras clave:** Pandemia; directo del trabajo; Flexibilización; prohibición contra la regresión social.

## 1 INTRODUÇÃO

A história humana é marcada por grandes acontecimentos: nascimento e queda de impérios, colonizações e independências, guerras, evolução tecnológica e social, e, indubitavelmente, crises e doenças.

A peste de Atenas (427-430 a.C.), a peste negra do século XIV, a gripe espanhola, e eventos mais recentes como a varíola são exemplos de situações de grave ameaça à saúde pública que são verdadeiros marcos históricos. Grandes guerras e batalhas tiveram seus destinos afetados pela disseminação de algumas destas moléstias, enquanto outras geraram revoltas e profundas modificações sociais (BELFORT, 2020)

De todos os cenários vividos pela humanidade no decorrer dos milênios, é certo que as crises – das mais diversas espécies, inclusive as de saúde – são terrenos férteis para as transformações.

No cenário atual, a pandemia da COVID-19 trouxe situações até então inéditas para a maioria da população mundial: isolamento, distanciamento social e limitações à liberdade de ir e vir. Os esforços no sentido de contenção da disseminação da doença causaram impactos sociais e econômicos, de consequências inevitáveis e imediatas em milhares de famílias e empresas brasileiras, cujos efeitos perdurarão no tempo (BRASIL, 2020e).

O âmbito laborativo, por certo, não permaneceu ileso às mudanças e às consequências maléficas advindas da crise econômica instaurada. Nesse diapasão, medidas de flexibilização de direitos e garantias trabalhistas foram tomadas, buscando viabilizar a preservação de empregos. Em face desse cenário, questiona-se: de que maneira as mudanças no plano trabalhista, ocorridas em função da COVID-19 se coadunam com o aspecto e as garantias protetivas do Direito do Trabalho?

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

Por ser um produto de seu tempo e das políticas do Estado Social, a Consolidação das Leis do Trabalho traz, de maneira contundente, um aspecto protetivo às partes hipossuficientes, visando salvaguardar direitos dos cidadãos mais vulneráveis. Contudo, por ser concebida durante a Segunda Guerra Mundial e a consequente crise e instabilidade que se seguiu, já possui disposições mais modernas, que permitem a possibilidade de flexibilização por situações de imprevisão e/ou dificuldades inerentes à própria empresa empregadora (BELMONTE, 2020).

É o que se pode perceber da análise dos arts. 501 e 503, do referido diploma prevê a ocorrência de “força maior”, aduzindo que face a “acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador, e para a

realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”, é permitida a redução de até 25% dos salários dos empregados, sendo imperioso o restabelecimento do salário integral assim que cessados os motivos de “força maior” (BRASIL, 2020).

Por certo, os acontecimentos que se sucederam em razão da pandemia do novo *coronavírus* foram de proporções inimagináveis, e de consequências sem precedentes na história contemporânea. Toda essa modificação na vida da humanidade — em escala global — gerou a necessidade de regulamentações específicas para o momento atual.

Na seara trabalhista, muitas modificações surgiram, contudo, concentram-se esforços no sentido de analisar os principais aspectos contidos na Lei nº 14.020/2020 de 06 de julho de 2020, que provém da conversão da Medida Provisória nº 936, instituindo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, especialmente no que tange a medidas de efetivação do referido programa.

De acordo com o art. 2º da referida Lei, os objetivos do programa emergencial são: (1) “preservar o emprego e a renda”; (2) “garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais”; e (3) “reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública”.

Para alcançar tais objetivos, o programa prevê as seguintes medidas – todas previstas para durar apenas enquanto persistir o estado de calamidade pública: (1) pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda; (2) redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e (3) a suspensão temporária do contrato de trabalho (BRASIL, 2020).

A redução proporcional de jornada e de salário, regida pelo art. 7º da referida lei, poderá se dar, inicialmente, por 90 dias, podendo ser acrescido por um período de mais 30 dias, estabelecido pelo art. 2º do Decreto Lei nº 10.422, de 13/07/2020.

Essa modificação no contrato poderá ser de forma “setorial, departamental, parcial, ou na totalidade dos postos de trabalho”, podendo ser acordada mediante acordo coletivo ou individual — observando as condições aplicáveis conforme art. 11 e 12 da Lei. Em todo caso, deve-se preservar o valor do salário-hora e a comunicação do empregador ao empregado acerca da redução, e esta deverá se dar com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos (BRASIL, 2020).

Importante frisar que em todas as menções à medida feitas na lei em comento, o legislador usou a conjunção “e”, indicando a impossibilidade de haver redução de salário sem redução da jornada, além da vinculação ao valor do salário-hora do trabalhador. O percentual de redução aplicado varia de acordo com o salário recebido pelo obreiro, que poderá vir a ser cumulado com eventual ajuda compensatória mensal paga pelo empregador (NAHAS, 2020).

Já a suspensão do contrato de trabalho, conforme expõe o art. 8º da Lei 14.020/2020, poderá ser feito por um período de 60 dias, ininterruptos ou divididos, havendo a possibilidade de prorrogação de acordo com o art. 3º do Decreto 10422/2020 de mais 60 dias. É importante ressaltar que o empregado deve ser comunicado com antecedência mínima de dois dias corridos a respeito da suspensão de seu contrato, que poderá ser pactuada por acordo individual quando preenchidos os requisitos do art. 11 e 12 da referida Lei.

No tocante ao pagamento do empregado cujo contrato foi suspenso, este se dará da seguinte maneira: havendo a empresa empregadora auferido receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 no ano de 2019, esta arcará com 30% do salário de seus empregados — sendo assim uma condição necessária à permissão da suspensão dos referidos contratos — arcando o Estado com os 70% restantes; se a empresa auferiu menos do que o valor mencionado, o Estado arcará com 100% do valor do benefício, estando dispensado o empregador de qualquer outro valor. Contudo, estarão mantidos, em todo caso, os benefícios que o empregador concedia aos obreiros (como o fornecimento de cestas básicas, por exemplo) (NAHAS, 2020).

O benefício criado pelo Programa Emergencial, a fim de buscar compensar o trabalhador e garantir sua condição de subsistência, é custeado por recursos da União, e deverá ser pago mensalmente a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e do salário, ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

O valor do referido benefício será calculado com base no valor mensal do seguro desemprego ao qual faria jus o empregado, observando em cada caso as particularidades necessárias. É devido a qualquer empregado nas condições referidas, independente de período aquisitivo e/ou número de salários recebidos ou tempo de contratação, dado ao caráter excepcional da aplicação da norma de regência.

Nos casos previstos no parágrafo segundo do art. 6º, fica impedido de receber o benefício: aquele empregado que ocupa cargo ou emprego público ou aquele que já está em gozo do seguro desemprego ou ainda que esteja recebendo benefícios previdenciários de prestação continuada ou de bolsa de qualificação profissional conforme art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Por certo, a referida Lei traz ainda disposições acerca da dinâmica trabalhista no que tange a diversos assuntos (empregado aposentado, empregada gestante/adotante, empregado com deficiência, trabalhador intermitente, dentre outros) os quais não será possível esgotar no presente artigo.

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

É fato notório que a situação instaurada pela pandemia da COVID-19 é sem precedentes na história contemporânea, causando impactos cujas consequências são – até o presente momento – incalculáveis e imprevisíveis. Tal cenário exigiu do Direito uma resposta rápida aos novos anseios que

surgiram por todos os lados. Na seara trabalhista, tal resposta incluiu grande dose de flexibilização de direitos, até então engessados pela norma trabalhista.

Silva (2002) percebe o Direito por uma instabilidade *constante* e uma *relativa: constante* porque o desenrolar da história exigirá — sempre — mudanças nas instituições jurídicas; e *relativa*, porque a ordem atual permanece estável (e plenamente em vigor) enquanto não houver a substituição por outra que atenderá melhor ao novo cenário. Trata-se de uma “estabilidade em movimento” (SILVA, 2002, p. 72), pautada sempre nos princípios maiores que, por captarem essências imutáveis de fundamentos essenciais, permanecem e permanecerão intocáveis diante da passagem do tempo.

Numa perspectiva pós-positivista, segundo Bastos (2019), os princípios possuem papel imprescindível dentro da sistemática do ordenamento jurídico, já que são considerados normas jurídicas. A mencionada autora também ressalta que essa importância alcança mais força na seara trabalhista, já que esta é bastante suscetível às mudanças ocorridas no seio da sociedade, especialmente no que tange ao cenário econômico.

Dentre tais princípios, destacam-se, por sua relevância em cenários como o que se desenha atualmente, o princípio da proibição ao retrocesso social e o princípio da dignidade da pessoa humana. Ambos são concebidos como pressupostos basilares à própria existência do Estado Democrático de Direito que, por sua vez, existe com a finalidade de efetivar a construção de um sociedade justa, estimulando o desenvolvimento nacional e garantindo a promoção do bem comum, principalmente no que tange a aplicação dos denominados direitos humanos, dentre os quais se encontram os direitos trabalhistas (mais precisamente dentro da espécie dos direitos sociais). O princípio da proibição ao retrocesso social recebe um reforço na seara trabalhista, vez que é consequência lógica de um princípio próprio da área: o princípio da proteção (SENA, 2020).

Ainda segundo Sena (2020), é importante ressaltar que dentro da sistemática do Direito do Trabalho, o princípio da proibição ao retrocesso social

ainda se aplica às interpretações das próprias normas. Ou seja, há a proibição de interpretação que seja menos benéfica ao trabalhador em relação à adotada anteriormente.

Devido ao status de direitos sociais constitucionalmente garantidos, os direitos trabalhistas são normas de aplicação obrigatória e de caráter irrenunciável, fato que, por certo, confere segurança jurídica ao trabalhador. As prerrogativas que derivam da característica de norma de ordem pública protegem o Direito do Trabalho de ameaças de intervenções privadas, já que, via de regra, apenas pode haver modificação em favor do trabalhador, e por meio de negociações coletivas. Além disso, o que for *prejudicial* deverá observar as condições e permissões impostas pela Constituição Federal para que haja mitigação ou flexibilização de direitos (ALEXANDRE, 2016).

Ainda segundo Alexandre (2016, p. 2) entende-se por flexibilização a “adaptação das normas trabalhistas para atender alterações na seara econômica”, fato que ocorre — via de regra — em prejuízo do trabalhador, podendo-se argumentar que tal adaptação visa a rápida adequação do Direito ao momento vivido, tendo em vista aspectos econômicos, tecnológicos e sociais.

A flexibilização pode se dar de forma *autônoma*, quando ocorre entre as partes, por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho ou, então, de forma heterônoma, quando é operada pela própria lei. Em relação a doutrina sobre o tema, três correntes diferentes se formaram: (1) a flexibilista, que clama pela aplicação da norma trabalhista em tempos de “normalidade” econômica e defende a flexibilização das referidas normas em caso de crise; (2) a antiflexibilista, que aduz que a flexibilização é uma séria ameaça aos direitos trabalhistas conquistados ao longo das décadas, e que a mitigação de tais direitos não contribui para o fortalecimento das relações trabalhistas; (3) por fim, a semiflexibilista, que defende a flexibilização apenas do campo coletivo do Direito do Trabalho, para que sejam evitados riscos (SENA, 2020).

A própria Constituição Federal autoriza a relativização dos direitos trabalhistas em três hipóteses: a irreduzibilidade do salário pode ser negociada

mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, que pode ser reduzida ou compensada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho e, também, a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento que poderá ser objeto de negociação coletiva, tudo conforme o art. 7º, incisos VI, XIII e XIV (BRASIL, 2020a).

Diante disso, e tendo em vista as modificações legislativas ocorridas em função das alterações sociais e econômicas ocorridas em virtude da pandemia do COVID-19, surge um aparente conflito entre a norma e o princípio da proibição de retrocesso social e da proteção ao trabalhador, em face da previsão da possibilidade de mitigação dos direitos laborais.

Vislumbrando o presente cenário, é razoável concluir que o melhor caminho a seguir quando a Constituição receita ou valida dois valores aparentemente antagônicos — como a possibilidade de flexibilização de direitos e a proibição do retrocesso social — é buscar uma interpretação integrativa (SILVA, 2002). Então, é necessária uma análise hermenêutica e profunda que vise buscar no cerne do significado de cada um desses valores, qual é a verdadeira intenção do legislador e qual é, de fato, o bem jurídico tutelado.

Analisando o princípio da proibição ao retrocesso social sob tal aspecto, Canotilho (2003, p. 338) explica que não há o que se fazer em face das crises econômicas, o que chama de reversibilidade fática, mas que o princípio apresenta, na verdade, limitações a “reversibilidade dos direitos adquiridos”, ou seja, importa aqui averiguar se houve violação do *núcleo essencial* do referido direito e se houve transgressão ao mínimo necessário à existência e dignidade da pessoa humana e, também, se o que está acontecendo é mera supressão de direito, sem qualquer tipo de compensação ou benefício ao trabalhador.

É certo que, conforme argumento de Sena (2020), a proteção social que é imediatamente diminuída em face de *qualquer* crise econômica é completamente ineficiente, deixando à mercê do mercado e do sistema capitalista as pessoas mais vulneráveis. Necessita-se, portanto, de medidas

assertivas de governança pública para imprimir efetividade aos direitos sociais, especificamente os trabalhistas.

A hipótese dos tempos presentes, entretanto, é peculiar em muitos aspectos. Enquanto as grandes crises econômicas do presente momento tiveram origem em questões *mercadológicas*, como a grande crise mundial ocorrida em 2008, a que assola hoje se dá por questões de Estado: uma calamidade pública que ameaça a todos os cidadãos de maneira indistinta. Não se trata de clamores empresariais *versus* direitos trabalhistas, mas sim de necessidade de adaptação a um novo cenário causado por um mal sem precedentes na história contemporânea, e de imprevisíveis consequências, que hoje atinge a saúde pública (NAHAS, 2020).

Ainda é importante ressaltar que as vias ordinárias que permitem a modificação de direitos — na seara trabalhista, primordialmente, as negociações coletivas — nem sempre possibilitam a agilidade e rapidez necessária à resposta das questões que surgem em momentos como o atual, devido ao procedimento próprio de tais negociações. Assim, as medidas extraordinárias adotadas durante a pandemia do COVID-19 parecem estar de acordo com a urgência requerida pela situação, e objetivam a preservação do trabalho e da livre iniciativa (NAHAS, 2020).

Embora seja necessária e urgente, Belmonte (2020) tece interessante crítica acerca da desvalorização da ação dos sindicatos no cenário brasileiro neste sensível momento, aduzindo que, embora considerada plenamente constitucional, a autorização conferida pela legislação para a celebração de acordos individuais pode ser prejudicial às partes hipossuficientes.

Outro ponto relevante, característico do mercado brasileiro, é que a esmagadora maioria das empresas em funcionamento se apresenta na categoria de pequenos negócios — microempreendedores individuais e micro e pequenas empresas. Em 2018, no Estado de São Paulo, os pequenos negócios correspondiam a 98% das empresas em funcionamento, 50% dos empregos e 27% do produto interno bruto do Estado (SEBRAE, 2018).

Por certo, é de se considerar que — apesar de o empregado conservar a hipossuficiência em relação ao empregador, mesmo quando este é um microempresário — as medidas de flexibilização adotadas não são destinadas, em primeiro plano, a preservar o monopólio de grandes empresas e figuras capitalistas. Trata-se de buscar garantir a continuidade de negócios a famílias que oportunizam emprego e renda a outras famílias e oportunidades a outros negócios. Sobre esse fato, Belmonte (2020, p. 438) explica:

Nas relações de trabalho, orientadas pelo princípio da continuidade, não apenas a manutenção dos contratos em caso de sucessão empresarial é fator decorrente, como também a manutenção dos empregos frente a dificuldades conjunturais econômicas e/ ou financeiras e da empresa, sendo, entre dois bens jurídicos relevantes, mais importante, diante das circunstâncias em que se verificarem, a inevitabilidade da situação do que a sua imprevisibilidade.

Contudo, indubitável é a necessidade de que seja respeitada a limitação temporal — ou condicional — dessas medidas de flexibilização: essas não devem se estender além da duração do cenário imprevisível que a pandemia da COVID-19 proporcionou, para o qual não contribuiu o empregador, existindo apenas enquanto durar a condição de calamidade pública (NAHAS, 2020).

Mais importante ainda é garantir a dignidade humana do trabalhador, preservando intacto o núcleo essencial das garantias trabalhistas, garantindo — pelo menos — o mínimo existencial e mantendo íntegra a legislação que garante tais direitos em condições normais de Estado.

Em primeira análise, observando as disposições da Lei nº 14.020/2020, é possível observar que houve preocupação por parte do legislador com a preservação dos aspectos supramencionados, tendo em vista a instituição de um “benefício compensador” face às reduções salariais e, também, a limitação clara da duração de tais flexibilizações apenas enquanto durar a situação de calamidade pública.

## 5 MÉTODOS

O presente trabalho apresenta seu objeto de estudo por meio de método de pesquisa dedutiva, com propósito descritivo e abordagem qualitativa. A problemática jurídico-social discutida diz respeito à flexibilização dos direitos

trabalhistas por ocasião da pandemia de Covid-19 e sua concordância face aos princípios protetivos do direito do trabalho. Para a compreensão dos assuntos abordados, valeu-se de levantamento bibliográfico, além de análise documental e estatística.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, conclui-se que o aspecto protetivo conferido ao obreiro na seara trabalhista é inerente e demasiadamente necessário, já que busca trazer maior paridade entre o empregado face ao empregador, relação que está sempre em desequilíbrio e, por vezes, necessita da intervenção estatal para garantir os direitos básicos do trabalhador e assim reequilibrar a relação jurídica em comento. Sendo assim, é necessária, também, a adoção de medidas de governança pública que garantam — na medida do possível — o aspecto protetivo e os direitos dos trabalhadores mesmo em tempos de crise.

Contudo, é também necessário observar que ocorrem situações que fogem da vontade e do controle do empregador, quando a “redução” de alguns direitos trabalhistas pode significar a preservação do próprio emprego — condição *sine qua non* de existência empresarial. A Consolidação das Leis do Trabalho prevê algumas dessas hipóteses, porém tais disposições não se mostraram suficientes face à situação de calamidade pública instaurada durante a pandemia do novo coronavírus. Assim, foram necessárias novas (e extraordinárias) medidas de flexibilização dos direitos trabalhistas, no chamado Programa Emergencial de Preservação do Emprego e Renda.

Conclui-se, portanto, que em cenários como o atual, completamente únicos e sem precedentes, a flexibilização pode até ser admitida, mas devendo sempre preservar o núcleo essencial do direito e o mínimo existencial. Sendo assim, é possível uma interpretação integrativa do princípio da proibição ao retrocesso social e da proteção ao trabalhador com a possibilidade de flexibilização. Importante também que se respeitem as limitações temporais e condicionais - as reduções de direito só devem subsistir enquanto persistir o

estado de calamidade pública, mantendo intacta as garantias trabalhistas para após tal período.

Destaca-se, por derradeiro, que respeitando-se todos os aspectos pontuados, é possível vislumbrar a flexibilização inovada pela Lei 14.020/2020 como mecanismo de garantia da continuidade e proteção do emprego, estando tal objetivo completamente compatível com toda a principiologia trabalhista.

Para pesquisas futuras, é interessante verificar na prática em que medida as providências adotadas nesse cenário excepcional foram efetivas para os objetivos previstos.

## 6 REFERÊNCIAS

- ALEXANDRE, Francisco Dion Cleberson. A flexibilização e seus impactos nos direitos dos trabalhadores. **Salão do Conhecimento UNIJUI**. Ijuí, 2016. Disponível em: <<https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaconhecimento/article/view/7062>>. Acesso em 15 de julho de 2020.
- BASTOS, Vanessa Cristina Gavião. REFLEXÕES SOBRE A REFORMA TRABALHISTA: A (IM) POSSIBILIDADE DE MITIGAÇÃO DE PRINCÍPIOS, PELA PERSPECTIVA DA INTEGRIDADE DO DIREITO. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, v. 1, n. 2, p. 90-110, 2019.
- BELFORT, Fernando. Pandemias que assolaram a humanidade. In: **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Coords.: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 17-47.
- BELMONTE, Alexandre Agra. Imprevisão, força maior, fato do príncipe e as normas excepcionais e temporárias para enfrentamento dos impactos da Covid-19 nas relações de trabalho. In: **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Coords.: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano, MARANHÃO; Ney. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 435-457.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 20 de julho de 2020a.
- BRASIL. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990**: Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Disponível em

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7998.htm#art2a](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7998.htm#art2a)>. Acesso em 20 de julho de 2020b.

BRASIL. **Lei nº 14.020 de 6 de julho de 2020:** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm)>. Acesso em 20 de julho de 2020c.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020:** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm)>. Acesso em 20 de julho de 2020d.

BRASIL. Ministério da Economia. **Nota informativa - Impactos Econômicos da COVID-19.** Disponível em <<https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-informativas/2020/nota-impactos-economicos-da-covid-19.pdf/view#:~:text=A%20Secretaria%20de%20Pol%C3%ADtica%20Econ%C3%B4mica,per%C3%ADodo%20de%20recupera%C3%A7%C3%A3o%3B%20e%20impacto>> Acesso em 15 de julho de 2020e.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**, 7 ed, Coimbra: Livraria Almeida, 2003.

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

SEBRAE. **Panorama dos pequenos negócios.** São Paulo: Sebrae, 2018. Disponível em <[https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Pesquisas/Panorama dos Pequenos Negocios 2018 AF.pdf](https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Pesquisas/Panorama%20dos%20Pequenos%20Negocios%202018%20AF.pdf)>. Acesso em: 15 de julho de 2020.

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

SILVA, Antônio Alvares da. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002