

## A PANDEMIA DE COVID-19 NO BRASIL: UM OLHAR SOB A ÓTICA DAS VIOLAÇÕES SOFRIDAS NA SEARA TRABALHISTA DEVIDO AS DISPOSIÇÕES INCONSTITUCIONAIS DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020

Livia de Oliveira Lima<sup>1</sup>  
Thamyres Evelyn Matos Nina Palitot<sup>2</sup>  
Delner do Carmo Azevedo<sup>3</sup>

**RESUMO:** O presente estudo tem como objetivo o estudo das disposições inconstitucionais materiais presentes na Medida Provisória nº 936/2020, convertida na Lei nº 14.020/2020, estudando mais especificamente a inconstitucionalidade da redução de jornada e salário em acordo coletivo em detrimento ao acordo individual e análise sobre uma decisão do Supremo Tribunal Federal nessa temática (ADI 6363), comentando também a importância da participação Sindical nas relações trabalhistas no âmbito dos acordos coletivos. Para isso, foi realizada uma pesquisa do tipo exploratória, utilizando técnicas de pesquisa biográfica, visita a sítios eletrônicos e legislação brasileira. De primeiro momento, far-se-á um estudo sobre as prejudiciais oriundas da MP 936/2020 e da Lei 14.020/2020 em épocas de pandemia no Brasil e como os principais autores abordaram a matéria. Após uma breve análise sobre os impactos negativos ao direito do trabalho ora oriundos da MP 936/2020 bem como da sua conversão na Lei 14.020/2020 e as principais dificuldades que os trabalhadores enfrentariam para sua subsistência. Em segundo plano far-se-á reflexões sobre a possibilidade de celebração de acordo individual pela legislação ora analisada. Em terceiro plano, analisará a inconstitucionalidade das legislações aqui estudadas e breves considerações sobre o julgamento da ADI nº 6363, onde o Supremo Tribunal Federal em controle concentrado que, por sua vez, negou a inconstitucionalidade dos dispositivos que diminuem a negociação coletiva, transpondo as negociações para o âmbito individual, em uma atuação mais política do que propriamente jurídica.

3765

**Palavras-Chave:** Trabalhador. Violação. Covid-19. Medida Provisória. Acordo Individual. Acordo Coletivo. Inconstitucionalidade.

**ABSTRACT:** The present research aims to study the material unconstitutional provisions present in Provisional Measure nº 936/2020, converted into Law nº 14,020 / 2020, studying more specifically the unconstitutionality of the reduction of the collective agreement to the detriment of the individual agreement and analysis on a decision of the Supreme Court Federal in this theme (ADI 6363), also commenting on the importance of union participation in labor relations within the scope of collective agreements. For this, an exploratory research was carried out, using biographical research techniques, visits to electronic sites and Brazilian legislation. Firstly, a study will be carried out on the harmful effects arising from MP 936/2020 and Law 14.020 / 2020 in times of pandemic in Brazil and how the main authors approached the matter. After a brief analysis of the negative impacts on labor law now arising from MP 936/2020 as well as its conversion into Law 14.020 / 2020 and the main difficulties that workers would face for their livelihood. In the background, reflections will be made on the possibility of entering into an individual agreement under the legislation now under analysis. In the third plan, the about the judgment of ADI nº 6363, where the Supreme Federal Court under concentrated control, which, in turn, denied the unconstitutionality of the devices that reduce collective bargaining, transposing negotiations for the individual level, in a more political than legal action.

**Keywords:** Worker. Violation. Covid-19. Provisional Measure. Individual Agreement. Collective agreement. Unconstitutionality.

<sup>1</sup>Estudante de Direito, Centro Universitário São Lucas.

<sup>2</sup>Estudante de Direito, Centro Universitário São Lucas.

<sup>3</sup>Professor em Centro Universitário São Lucas, Especialista em Direito Administrativo e Gestão, em faculdade Fapan.

## 1 INTRODUÇÃO

O Brasil e o mundo em 2020, estiveram diante de uma grande crise sanitária, política e social oriunda da pandemia da Covid-19, que até os dias atuais vem modificando o modo de vida das pessoas e as relações sociais, precarizando o sistema de saúde e causando milhares de vítimas pelo mundo inteiro. Essa conjuntura necessitou de uma maior atuação dos governantes para diminuir os impactos de tamanha crise.

Em 12 de setembro de 2020, já haviam sido confirmados 4.282.164 casos no país, a maior parte deles no Estado de São Paulo, causando 130.396 mortes. Considerando os elevados números, o Presidente da República, junto ao Congresso Nacional, decretou estado de calamidade pública no Brasil, através do Decreto Legislativo nº 6/2020. Nesse contexto, uma das Medidas Provisórias editadas foi a 936/2020, que logo após foi convertida na Lei nº 14.020/2020. Esses atos normativos foram criados para tentar combater o crescimento dos casos da mencionada crise em âmbito social, interferindo nas normas trabalhistas e contratos de trabalho.

A Medida Provisória mencionada alhures, apesar de ter sido editada em tempo de crise, lesa a Constituição Federal, minimiza direitos constitucionais do trabalho, ora situados no campo dos direitos sociais e por terem infringido a Carta Maior, encontram-se evidadas de inconstitucionalidade de cunho material, negando os direitos já legitimados e consolidados aos trabalhadores e reconhecidos pelo ordenamento jurídico trabalhista brasileiro.

O seguinte estudo está delimitado dentro do campo dos direitos sociais, vez que a presente pesquisa trará maior enfoque aos direitos trabalhistas, aqueles consolidados na Constituição Federal, contidos de direito e garantias fundamentais presentes no Art. 6º e 7º da Carta Magna de 1988.

Considerando o momento mundial e o cenário abordado alhures, aqui se define a justificativa da relevância do presente estudo, vez que pretende estudar a Medida Provisória 936/2020 em tentativa de combater a pandemia da Covid-19, bem como a preservação da renda e do emprego, todavia, os mesmos estão sendo suprimidos, propondo-se a estudar a inconstitucionalidade trazidas junto com essas legislações, bem como as prejudiciais ao direito do trabalho e ao trabalhador.

Acerca da importância do estudo da MP 396/2020, ora convertida na Lei 14.020/2020, surte efeitos negativos em face das disposições inconstitucionais que apresenta diversas

modificações nas relações e contrato de trabalho. Não podendo esquecer que essa MP suprimiu direitos à sua vigência, bem como após convertida em lei, o que vem sendo discutido no judiciário.

Para possibilitar a pesquisa, a metodologia utilizada será a pesquisa tipo exploratória, com uma abordagem qualitativa, utilizando técnicas de pesquisa bibliográfica em visita a sítios eletrônicos, bem como levantamento de temas constitucionais pertinentes ao tema e análise de julgados nos tribunais superiores.

Esse tipo de pesquisa estar mais associado à pesquisa bibliográfica, objetivando destacar os impactos trazidos pela MP 936/2020, bem como suas prejudiciais à vida dos trabalhadores e aos direitos ora garantidos, as inconstitucionalidades oriundas dessa legislação quanto a supressão do acordo coletivo em detrimento do acordo individual, a decisão do Superior Tribunal Federal.

Dessa forma a pesquisa traz o seguinte questionamento: a normatização e regulamentação do direito do trabalho e seus impactos ao direito do trabalho, sobretudo a inconstitucionalidade da possibilidade de firmar acordo individual sobre a redução de salário. Durante a pandemia O STF, mesmo diante de diretas ADI's ajuizadas, declarou a constitucionalidade de várias normas, mantendo-as no ordenamento ou foi apenas uma utopia?

3767

Por parte da propedêutica, fora realizado levantamento bibliográfico com diversos autores que escreveram sobre a pandemia da Covid-19 e seus impactos jurídicos trabalhistas como: Isabela Flaïtt, Antonio Peluso e a ex-juíza Soni Roberts, dentre outros. Ademais fora realizado pesquisa jurisprudencial, legislativa acerca do tema das inconstitucionalidades da Medida Provisória.

Sendo assim, o trabalho está dividido em 3 tópicos da seguinte forma: no primeiro será tratado sobre as prejudiciais trazidas pela MP936/2020, uma abordagem geral sobre os pontos negativos da mesma e uma breve análise sobre os impactos negativos ao direito do trabalho; no segundo será realizado uma reflexão à possibilidade de celebração de acordo individual para redução de salário e se é uma imposição implícita do legislador; por fim, o terceiro se aborda as inconstitucionalidades materiais presentes nas legislações estudadas, bem como uma breve análise sobre o julgamento da ADI nº 6363.

## 2 AS ALTERAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO DURANTE A PANDEMIA

Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou o surto da pandemia da COVID-19 no Mundo. Suas consequências foram tão desastrosas que, no dia 07 de outubro de 2020, no mundo, foram confirmados cerca de 35.659.007 casos de contágio e 1.044.296 óbitos. Atualmente, em 05 de maio de 2021, foram confirmados cerca de 155.472.333 casos de contágio e 3.244.544 óbitos (ARANHA, 2020, p. 49).

A melhor medida, segundo autoridades oficiais, para frear a alta possibilidade de contágio e transmissão comunitária, seria a utilização do isolamento social, isto é, a interrupção de diversas atividades na rotina das pessoas para que ficassem em casa e aguardassem o “achatamento da curva”, que quer dizer, não permitir a sobrecarga do sistema de saúde, ou a criação de meios para o combate, como vacinas ou medicamentos.

De acordo com Souza (2020, p. 67) “a principal repercussão da Pandemia da Covid-19 no direito do trabalho diz respeito à questão do emprego, pois as medidas de contenção da propagação do vírus incidem diretamente no fechamento de diversos serviços e no distanciamento social dos funcionários.”

Nesse sentido, o Governo Federal adotou como medida de isolamento, a interrupção de determinadas atividades produtivas e econômicas, como o comércio e a indústria.

3768

Cuja medida, gerou o desemprego acentuado, a falência de diversas empresas e a dificuldade no cumprimento de diversas obrigações, sejam elas: trabalhistas, contratuais ou tributárias.

De acordo com Aranha, (2020, p. 49):

Como dito alhures, a intervenção Estatal foi essencial para um combate eficaz à Pandemia. Por sua vez, no dia 1º de abril de 2020, publicou-se a Medida Provisória nº 936/2020, tendo como objetivo a implementação do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda.”

De acordo com o art. 62 da Constituição Federal, a medida provisória é uma normativa que tem força de lei e entra em vigor no momento em que é publicada.

Segundo Roberts (2020, p. 12) “Elas são instrumentos que só devem ser usados em caso de relevância e urgência, pressupostos configurados diante da Pandemia da Covid-19.”

Conforme Roberts (2020, p. 12) “Importante modificação legislativa foi introduzida pelo art. 2 da MP 936/2020, que dispõe sobre as medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020.”

Abaixo,o referido dispositivo Medida Provisória:

Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º e com os seguintes objetivos:

- I - preservar o emprego e a renda;
- II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
- III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública (MP, 2020).

A MP 936/2020 abrange a suspensão temporária de contratos de trabalho, reduções proporcionais nas horas de trabalho, salários e pagamentos de Benefício Emergencial de Preservação de Emprego e Renda.

De acordo com Souza (2020, p. 67) “Dispõe em seu texto legal, a manutenção de alguns dispositivos relacionados aos direitos dos trabalhadores,resultando em prejuízos às relações empregatícias existentes.”

Nota-se, no art. 3º, da MP 936/2020 as medidas do programa:

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

- I - O pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- II - A redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- III - A suspensão temporária do contrato de trabalho (MP, 2020).

3769

Posteriormente, em seu art. 7º, nos incisos II e III, se demonstra a possibilidade de acordo individual entre empregado e empregador, além de expor os quantitativos à redução tanto no salário quanto na jornada de trabalho:

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

- II - Pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e
- III - Redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais:
  - a) Vinte e cinco por cento;
  - b) Cinquenta por cento; ou
  - c) Setenta por cento (MP, 2020).

Percebe-se então que o real objetivo do Legislador foi proteger o empregador e não o empregado, vez que conforme demonstrado anteriormente, o empregado poderia ter seu salário reduzido em até 70% (setenta por cento).

Essa modalidade de acordo que reduz o salário do empregado, jamais poderiater sido celebrado por acordo individual, com pleno fundamento no inciso VI do Art. 7º da Constituição Federal do Brasil, na qual, regulamenta que, o acordo que verse sobre redução salarial só pode ser pactuado mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva. Como também afirma Lima (2020, p. 34):

Legislar a possibilidade de redução de salário mediante a celebração de acordo individual de trabalho, principalmente em tempos de pandemia, resulta numa imposição legislativa beneficiária aos empregadores.

Seguindo o mesmo entendimento incontroverso ao da MP 936/2020, para a Rede Brasil Amazônia Televisões (2020):

No momento de grande fragilidade, pelas incertezas sociais e econômicas, colocar pessoas inseguras para negociarem sozinhas não é uma negociação, e sim uma imposição, trazendo grandes prejuízos ao direito do trabalhador que incide em sua hipossuficiência.”

A Medida Provisória quando é editada, tem sua vigência de 120 dias para que passe pelas casas legislativas e, sendo aprovada, a mesma, é convertida em lei. Foi exatamente o que ocorreu com a MP 936, foi convertida na Lei nº 14.020/2020, em 07 de julho de 2020, que instituiu o programa emergencial de manutenção do emprego e renda, possibilitando que as empresas realizassem acordos de redução proporcional da jornada de trabalho e de salários, bem como suspender contratos de trabalho em razão da pandemia do novo corona vírus (ARANHA, 2020, p. 80).

3770

Conforme Roberts (2020, p. 14) “Frise-se que para a criação da Lei nº 14.020/2020, o texto da MP 936/2020 ora caducada, fora aproveitado ao máximo, o que conseqüentemente incorreu nos mesmos abusos ao direito do trabalhador que estavam em vigência na MP caduca.”

A Lei nº 14.020/2020, estabelece em seu art 5º, a manutenção do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, conforme as variáveis dispostas nos incisos I e II:

Art. 5º Fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses:

I - Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e II - Suspensão temporária do contrato de trabalho (MP, 2020).

Desta forma, os autores Lara e Hellestheim (2020, p. 11-12), afirmam nas abrangentes repercussão do presente tema:

Para salvar o emprego dos trabalhadores que obtinham trabalho formal, a primeira

atitude do executivo federal foi a elaboração da Medida Provisória 927, que permitia a suspensão dos contratos de trabalho por quatro meses sem pagamento dos salários, mas a barbárie foi tamanha que, após reações do conjunto da sociedade organizada, foi elaborada a Medida Provisória 936 com a denominação de Programa Emergencial de Manutenção de Emprego Renda. Esta permitiu a redução da jornada de trabalho com percentuais que podiam ser, a princípio, de 25%, 50% ou 70%, com correspondente desconto nos salários, além da autorização para a suspensão do contrato de trabalho (redução de 100% da jornada e do salário). O consequente corte nos salários seria proporcionalmente compensado de acordo com o valor do seguro-desemprego.

Segundo Souza, a MP 936/2020 convertida na Lei 14.020/2020, teve como finalidade apenas proteger, de forma clara e tendenciosa, os interesses do empresariado, sem qualquer preocupação com os trabalhadores.

Tendo como resultado, o aumento da realização de atividades de forma precárias, configurando a antecipação de férias e feriados, adoção de regime especial de compensação de horas e a suspensão de medidas de saúde e segurança, ou seja, há uma deficiência precarizando o trabalho.

A lei acima citada, serve, ideologicamente, como estratégia de camuflagem, tendo como justificativa, o combate ao desemprego decorrente da crise sanitária.

A estratégia do Governo Federal, teve a finalidade de preservação de emprego durante a pandemia. Trazendo inúmeras alterações relevantes no direito do trabalho, influenciando significativamente na vida dos trabalhadores durante esse momento tão difícil da pandemia.

3771

Desta forma, conclui-se que a Lei 14.020/2020 acaba tendo sua eficácia tanto quanto negativa aos trabalhadores, vez que os prejuízos trazidos por ela se camuflam na ideologia de preservação do emprego.

### 3 A MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 CONVERTIDA NA LEI 14.020/2020

Roberts (2020, p. 17) “O acordo individual entre o empregado e o empregador, fora legislado no dia 13 de julho de 2017, mediante a vigência da Lei nº 13.467/2017, mais conhecida como, Reforma Trabalhista.” O regimento Trabalhista permitiu a flexibilização da relação entre ambos, entretanto, esta modalidade possui limitações.

De acordo com a Lei nº 13.467/2017, podem ser negociados via acordo individual de trabalho, as horas extras (art. 59), banco de horas, com compensação em até seis meses (§ 5º do Art. 59), compensação de jornada dentro do mês (§ 6º do art. 59), jornada 12x36 (art. 59-A), parcelamento de férias em até três períodos (§1º do art. 134), intervalo para lactante (§2º do art. 396), demissão em comum acordo (art. 484-A), contrato de trabalho – nível superior (art.

444) (BRASIL, 2017).

A pandemia do novo coronavírus trouxe sérios impactos e mudanças ao mundo empresarial e trabalhista, gerando consequências, das mais variadas possíveis, para com as relações empregatícias. Após a declaração da Pandemia no Brasil, o Governo Federal impôs medidas legislativas que tinham como finalidade, o combate ao vírus da COVID-19.

De acordo com Souza, pode-se refletir a respeito da principal prejudicial aos direitos dos trabalhadores, em tempos difíceis, cheios de incertezas:

Para salvar o emprego dos trabalhadores que obtinham trabalho formal, a primeira atitude do executivo federal foi a elaboração da Medida Provisória 927, que permitia a suspensão dos contratos de trabalho por quatro meses sem pagamento dos salários, mas a barbárie foi tamanha que, após reações do conjunto da sociedade organizada, foi elaborada a Medida Provisória 936 com a denominação de Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda. Esta permitiu a redução da jornada de trabalho com percentuais que podiam ser, a princípio, de 25%, 50% ou 70%, com correspondente desconto nos salários, além da autorização para a suspensão do contrato de trabalho (redução de 100% da jornada e do salário). O consequente corte nos salários seria proporcionalmente compensado de acordo com o valor do seguro-desemprego (LARA; HILLESHEIM, p. 11).

Conforme dito anteriormente, as legislações que vigoraram durante a Pandemia da Covid-19 no Brasil, alteraram dispositivos vigentes no direito do trabalho por vias de acordo individual, sendo elas, por acordo proporcional para redução de jornada e salário e por acordo para suspensão temporária do contrato de trabalho.

3772

Frisa-se que a redução de jornada de trabalho e de salário não são previstas na vigente CLT.

O direito do trabalho possui, como regra, o princípio da “irreduzibilidade salarial”, isto é, o salário não pode ser reduzido. Além disso, a CLT também proíbe que seja feita qualquer modificação no contrato de trabalho, sem que haja a concordância do empregado e que promova prejuízo ao trabalhador (BRASIL, 2017).

Conforme Mascaro, (2019, p. 23) a regra aduzida alhures tem uma exceção com previsões Constitucionais, veja-se:

Há uma exceção, porém, prevista na própria Constituição Federal, permitindo que o salário seja reduzido se assim for estipulado em convenção ou acordo coletivo. Dessa forma, a redução salarial, para ser lícita, necessita da participação do sindicato profissional. A reforma trabalhista, por sua vez, não alterou essas regras (MASCARO, 2019, p. 23).

Percebe-se que, a modalidade de redução trazida pela Lei 14.020/2020 é inconstitucional, porém, arguiremos futuramente sobre a possível inconstitucionalidade.

A citada lei acima, permitiu a redução salarial de 25% (vinte e cinco por cento) até 70% (setenta por cento) por vias de acordo individual, porém, vai de encontro com a legislação

trabalhista vigente. Como afirma Mascaro, a seguir:

Cabe observar, também, que, em sua origem, a CLT permitia a redução geral dos salários dos empregados em até 25%, respeitado o salário mínimo regional, em caso de força maior ou prejuízos comprovados da empresa. Mas com o advento da atual Constituição Federal, essa possibilidade deixou de existir, sendo indispensável que a redução no salário seja negociada com o sindicato profissional (MASCARO, 2019, p. 23).

No caso da redução de jornada que incide na redução de salário, existem duas modalidades. A primeira ocorre da mesma forma da anterior, ou seja, mediante norma coletiva. A segunda, por sua vez pode ser celebrada por vias individuais, porém, desde que haja vantagem ao trabalhador.

Por exemplo, a redução na jornada de trabalho mediante ao ingresso em nível superior, diminuindo sua jornada para poder conciliar o curso e o trabalho. Nesse caso, demonstrado interesse, ele poderia em comum acordo ter sua jornada de trabalho diminuída com a correspondente redução no salário.

Exemplifica Roberts:

De acordo com a fórmula criada pela MP 936/20, quanto menor o salário menor a perda da renda final, pois o benefício pago pelo governo atenuará a redução salarial.

Isto quer dizer que o empregado sofrerá perda entre 5% de sua renda, podendo chegar a uma perda superior a 50%, dependendo do salário. A título ilustrativo, apontamos os exemplos abaixo:

Salário de R\$1.045,00, com redução de 25% a renda final será de R\$ 992,75;

Salário de R\$1.700,00 com redução de 25, 50 ou 70% perderá cerca de 5,5, 11 e 15% da sua renda;

Salário de R\$3.000,00, com redução de 25, 50 ou 70% perderá cerca de 10,20 e 27%.  
Salário de R\$13.000,00 com redução de 70% a renda cairá 60%. (MP, 2020).

Portanto, não se trata de irredutibilidade nos moldes tradicionais, previstos no art. 7º, VI, da CF. Em se tratando da suspensão temporária do contrato de trabalho, é previsto na Lei 14.020/2020, no seu Art. 8º, que aduz:

Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou totalidade dos postos de trabalho, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, fracionável em 2 (dois) períodos de até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por prazo determinado em ato do Poder Executivo (BRASIL, 2020).

No tocante à suspensão do contrato de trabalho, ocorre a ausência de prestação de serviço sem que o salário seja devido, assim como, o referido período de suspensão não é considerado como tempo de serviço ou contribuição para fins previdenciários.

Com a referida suspensão aduzida anteriormente, Ramos (2020, p. 23) salienta que

é:

Indiscutível destacar que o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda instaurado pela Medida Provisória nº 936/2020 com a hipótese da suspensão temporária do contrato de trabalho, uma vez custeada com recursos da União, tende a colaborar mensalmente por intermédio de prestações devidas a partir do momento em que o contrato fortetemporariamente suspenso, sendo indispensável o conhecimento de tal condição por parte do Ministério da Economia.

Frisa-se que a vasta problemática, não é a MP 936 ou a Lei 14.020, versaremsobre a suspensão temporária do Contrato de Trabalho, e sim, saber que o programa Benefício Emergencial de Prestação de Emprego e da Renda trará subsistência ao empregado que fará parte dele (MP, 2020). Será que o benefício emergencial trará condições dignas para a subsistência? Para Filho (2020, p. 45):

Os efeitos práticos da Medida Provisória serão melhor sentidos e absorvidospelos empregados que recebam até 3 salários mínimos, pois a redução salarial será pequena e o poder econômico preservado. Já para os empregados que estão na faixa acima de 3 salários mínimos, as quedas nosrendimentos serão maiores e em alguns casos poderão impedir a adoção das ferramentas dessa Medida Provisória, em virtude da perda acentuada da remuneração, mesmo que transitória e a solução será a dispensa imotivada.

Os impactos da suspensão temporária do contrato de trabalho, incidem sobre os direitos adquiridos. Para Mascaro, (2019, p. 23) “Um breve exemplo dos impactos da Lei 14.020/2020, é o 13º salário, que é previsto na Lei 4.090/62, onde o recebimento desse direito é influenciado de forma negativa à vigência da respectiva lei.”

3774

Para Flaitt (2020, p. 34), a suspensão do contrato de trabalho recai sob o recebimento do 13º salário, o qual é calculado em cima dos meses laborados, vejamos:

O 13º salário está previsto na lei 4.090/62 e seu valor tem por base de cálculo a remuneração devida ao empregado no mês de dezembro. O empregado recebe, portanto, 1/12 por cada mês trabalhado no ano correspondente, desde que o labor ocorra por pelo menos 15 (quinze) dias.

Entretanto, a suspensão contratual ou a redução de jornada de trabalho (e salário), previstas na lei 14.020/20, podem influenciar de alguma forma nos valores devidos a título de férias e gratificação natalina (BRASIL, 1964).

Isso ocorre porque a suspensão contratual possui o efeito jurídico de paralisar a relação de emprego, vez que, se não há o pagamento de salário, ou seja, todas as obrigações contratuais ficam estagnadas, como a contagem do tempo para as férias e para efeitos previdenciários, não havendo recolhimento de INSS e FGTS.

Então, fica claro e notório que a possibilidade entre empregado e empregador firmarem acordo individual sobre a relação de trabalho, traz inúmeros malefícios à parte mais fraca, diga-se o empregado. Malefícios que implicam no dia a dia do empregado, principalmente na sua subsistência.

Analisa-se a seguir a possibilidade de celebração de acordo individual sobre as questões suscitadas alhures.

#### 4 O ACORDO INDIVIDUAL INTRODUZIDO PELA MP 936/2020 CONVERTIDA NA LEI 14.020/2020: UMA IMPOSIÇÃO IMPLÍCITA

Para Peluso (2020, p. 11), “a denominação de acordo individual no direito do trabalho, tem como finalidade se diferenciar do acordo coletivo. O primeiro é um tratamento direto entre empregado e patrão.” Já o segundo, tem intervenção do Sindicato dos empregados, os quais representam os trabalhadores, de uma ou mais empresas.

Porém, o acordo, mesmo que individual, traz a ideia de que as partes (empregado e empregador), conversem e cheguem a um “acordo”. Supondo-se que, o resultado entre ambos foi tanto quanto satisfatório para solucionar o impasse existente.

De acordo com Peluso (2020, p. 11) “O grande problema é conciliar um acordo bom e estruturado mediante a Lei 14.020/2020, uma vez que, o interesse do empregador é de garantir a sobrevivência da empresa e honrar suas obrigações.”

A Excelentíssima Magistrada, Roberts (2020, p. 32) “faz uma reflexão sobre os acordos firmados durante a Pandemia, de modo a serem verdadeiros ou ficção, veja-se”:

3775

Portanto, quando o art. 12 da MP 936, estabelece que “as medidas de que trata o art. 3º serão implementadas por meio de acordo individual ...”, precisamos pensar em que acordos são estes. São eles verdadeiros ou são uma ficção? Entendo tratar-se de ficção, porque se o empregado não aceitar as medidas do art. 3º. da MP 936, decididas pelo empregador, o que lhe resta? Para a maioria esmagadora a demissão, porque o problema - que é pandemia e toda a alteração abrupta que ela trouxe para a vida humana e empresarial - não pode ser afastado. Existe uma questão de sobrevivência, para ambas as partes (MP, 2020).

Para Magistrada Roberts (2020, p. 32), “a celebração de contrato individual de trabalho durante a pandemia, não se tratava de ser uma opção do empregado, e sim uma imposição.” Por que, em momentos tão incertos de dificuldades empregatícias, crise social e sanitária, a única opção ao empregado é aceitar a condição imposta pelo empregador.

Como salienta abaixo a Magistrada:

No caso das medidas propostas pela MP 936, o empregado precisa – salvo situações de empregados bem posicionados, ou com estabilidades asseguradas – acatar as medidas eleitas pelo empregador, dentre aquelas previstas na MP 936, caso contrário só lhe restará a perda do emprego (ROBERTS, 2020, p. 32).

Percebe-se a partir de então que, conforme as citações deste trabalho, de fato a possibilidade de celebração de acordo individual de trabalho que verse sobre redução de salário é uma mera imposição dos empregadores, com finalidades exclusivas de proteção a

sua empresa/negócio.

De acordo com Fecormécio (2018, p. 55), “as flexibilizações mais amplas trazidas em questão, fazem jus a validade jurídica do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). Vez que este possui uma regulamentação sindical estrutural, como pode ser afirmado abaixo”:

Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho são o produto final de negociações entre sindicatos (patronal e laboral), ou até mesmo entre sindicato laboral e empresa. Nesses casos, as possibilidades de flexibilização são mais amplas.

Desta forma, salienta-se que as vias individuais podem ser tão perigosas e prejudiciais à vida do trabalhador, principalmente quando versa sobre irregularidades trazidas tanto pela MP 936/2020 quando pela Lei 14.020/2020, por isso é recomendável a celebração de acordo dessas matérias via ACT ou convenção coletiva.

## 5 AS INCONSTITUCIONALIDADES MATERIAIS PRESENTES NA MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020: A INCONSTITUCIONALIDADE QUANTO A POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

Neste ponto, importa mencionar que a Medida Provisória em seu Art. 12, há manifestação da inconstitucionalidade quanto à redução de salários e da jornada de trabalho, conforme pode ser observado abaixo:

Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados:

- I - Com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou
- Portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (MP, 2020).

Para Rodrigues (2020, p. 29), “a Constituição Federal é límpida e expõe que é uma faculdade a redução de jornada, devendo esta ser realizada mediante acordo e convenção coletiva de trabalho.”

O que o disposto acima é uma afronta ao art. 7º, XIII da Constituição Federal do Brasil, observa-se:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Para Lima (2020, p. 45), expõe que:

Só a previsão formalística, inscrita em papel ou meio eletrônico, de que o contrato de trabalho continua em vigor, não tem efeito prático para o operário, que precisa pagar suas contas, a água, a luz, o aluguel, a comida, o que beber etc. Manter empregos é assegurar a percepção de renda. Uma coisa está ligada à outra. E só neste sentido podem ser compreendidas. Do contrário, seria muito fácil obter o

pleno emprego, mesmo em calamidades econômicas.

Conforme exposto, a irredutibilidade salarial é a garantia social profundamente associada ao princípio da dignidade da pessoa humana, reconhecido, inclusive por diversos dispositivos internacionais, não podendo ser olvidado, intrinsecamente associado também com o valor social do trabalho, com fundamentos na Constituição Federal do Brasil, bem como, ao mínimo existencial do art. 6º da Carta Magna, não devendo a mesma ser posta em execução para trazer danos ao trabalhador.

De acordo com Lima (2020, p. 47):

Embora essa redução salarial, só deve ter respaldo quando negociada coletivamente, e deverá ser acompanhada de redução de jornada de trabalho, conforme o artigo exposto alhures, com a ideia de manutenção do valor do trabalho, bem como equilibrar o valor/hora trabalho.

Segundo Roberts (2020, p. 36):

A Medida Provisória 936/2020, em diversos artigos, figura as decisões para o acordo individual, abstraindo o acordo coletivo em se tratando a resolução de situações enquanto perdurarem o estado de calamidade pública e emergencial, em completo descuido à ordem constitucional.

Sobre o referido alhures, destaca-se:

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

II - pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e Parágrafo único. A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado:

II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias [...] (MP, 2020).

De acordo com Rodrigues (2020, p. 37):

Vê-se notoriamente que os dispositivos dos atos normativos retromencionados violam frontalmente os artigos 6º, 7º e 8º da Constituição Federal de 1988 que mencionam acerca da garantia dos acordos coletivos firmados com o intermédio e auxílio dos Sindicatos, de forma a proteger o trabalhador com a sua notória hipossuficiência frente às negociações com o poderio do empregador. Cita-se: art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição

Ainda salienta Rodrigues (2020, p. 37), que o papel sindicalista colabora favoravelmente aos interesses e princípios do colaborador. Veja-se:

O papel dos Sindicatos nas relações trabalhistas, consoante esposado, também colabora para o fiel cumprimento do princípio máximo de proteção ao trabalhador,

diretriz básica do Direito do Trabalho, podendo ser dividido em princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador; princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador, e; princípio da interpretação *in dubio, pro misero*.

Desta forma, percebe-se que os dispositivos das medidas provisórias apresentam grave infração a esses princípios alhures tratados, vez que cega as possibilidades do acordo coletivo, desfavorecendo o trabalhador e dando às vezes para o empregado definir sobre circunstâncias específicas de trabalho por acordo individual, que é feito entre empregado e empregador sem a intercessão de nenhuma entidade sindical laboral ou parte com a função garantidora como tem o Sindicato.

## 6 BREVE ANÁLISE SOBRE A ADI Nº 6363

Sobre o julgamento da ADI nº 6363 (AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE), ajuizada em 17 de abril de 2020 pelo partido Rede Sustentabilidade (ARANHA, 2020, p. 85).

Em suma a ADI requereu a declaração de inconstitucionalidade de diversos Artigos da MP 936/2020, mais específico, sobre a redução de salário em até 70% e suspensão do contrato de trabalho. Por fim, requereu a concessão da liminar para suspender os efeitos da respectiva Medida Provisória (ARANHA, 2020, p. 85).

Em decisão monocrática, o Ministro Lewandowski (2020, p. 59), concedeu parcialmente, “a medida cautelar, determinando liminarmente que os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho dependeriam da anuência dos sindicatos de trabalhadores.”

Em julgamento, por maioria dos votos a medida liminar foi cassada pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal, que decidiu manter a eficácia integral da Medida Provisória, com mera comunicação ao sindicato, independentemente de sua anuência.

Suscita Aranha (2020, p. 89), sobre dispositivos que merecem considerações à análise que fundamentam o julgamento da ADI nº 6363.

Ao tentar dar validade a previsão constitucional de negociação coletiva quando da aplicação de redução salarial nos contratos de emprego, e aqui não se trata de uma cruzada contra o sistema sindical e de sua participação bem pensada e idealizada pelo Constituinte Originário, a infeliz decisão singular, remendada posteriormente, parece que se abstraiu do contexto fático social atual, perfazendo uma análise fria e isolada do inciso VI do art. 7º. Certamente, a melhor forma de interpretação normativa da citada medida provisória, e não apenas no dispositivo atacado, mas sim dela em sua integralidade, é lançando mão de métodos complementares, especialmente do teleológico, o qual busca-se identificar os fins

sociais da norma, para que ela foi criada, do método sistemático, afinal a sua análise deve se dar em conjunto com as demais normas constitucionais, sem desprestigiar o metodológico, pois deve-se levar em conta o cenário social no qual se deu sua criação.

Antes de se sedimentar, no importante e valioso art. 7º, a negociação sindical para fins de preservação da garantia à irredutibilidade salarial, a Constituição Federal, em seu art. 1º, inciso III, elege a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil e no art. 3º, II e IV, aponta como objetivos fundamentais desta a garantia do desenvolvimento nacional e a promoção do bem de todos, sem qualquer discriminação.

A participação sindical no equilíbrio dos direitos sociais é **inegável**, e prova disso é que o dispositivo atingido pelas decisões vergastadas, determinam a comunicação ao sindicato profissional, o qual, por óbvio, verificando vícios no instrumento escrito, poderá lançar mão das medidas judiciais e extrajudiciais que entender pertinentes. E mais, a negociação sindical restou prestigiada no próprio art. 11 da medida provisória que permite o estabelecimento de percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos previstos no inciso III do caput do art. 7º (ARANHA, 2020, p. 85).

A grande problemática em questão, não é somente se o acordo deve ser por vias individual ou coletiva. Conforme já dito aqui, sempre que o empregador puder “escolher” qual via irá proceder uma redução, sempre ele vai impor a via individual, causando danos ao empregado e insegurança jurídica, mesmo que esta esteja regulamentada. O impasse de ter a anuência do Sindicato é por que este fará valer o direito dos trabalhadores de forma judicial ou extrajudicial.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo possibilitou uma reflexão das inconstitucionalidades materiais das disposições da Medida Provisória 936/2020 e da Lei 14.020/2020 em tempos de coronavírus, realizando um estudo de quais dispositivos da Constituição Federal foram violados, as prejudiciais trazidas às vidas dos trabalhadores e qual a posição do Supremo Tribunal Federal no que tange a estas matérias inconstitucionais mediante a análise da ADI 6363.

Acerca da problemática que foi o ponto inicial deste trabalho, fora exposto que a inconstitucionalidade encontrada na MP 936/2020, ora caduca, conseqüentemente também na Lei 14.020/2020, essas sendo a redução de salário por vias de acordo individual, bem como a precarização da relação de emprego e do direito dos trabalhadores.

No quesito hipótese do trabalho, comprovou-se indubitavelmente, que as regulamentações trabalhistas na época da pandemia prejudicaram os empregados, onde ficaram submetidos a imposições de seus empregadores, redução de salário e até mesmo, suspensão do contrato de trabalho. Percebe-se então que as decisões do STF são articulações

no sentido de preservar a disposição infratora no ordenamento, com um viés muito mais econômico e político do que protetor da constituição e tampouco dos direitos dos trabalhadores.

O Supremo Tribunal Federal, como guardião da constituição, protetor da Carta Magna, é o órgão de extrema relevância para a Manutenção do Estado Democrático de Direito por meio de suas atribuições outorgadas pela Carta constitucional, entretanto, vem decidindo de encontro com a defesa dos direitos sociais, e no cenário atual, infelizmente o maior afetado é o empregado assalariado, que se vê em desespero por ter tido seu salário reduzido, seu contrato de trabalho suspenso, ou até mesmo foi sujeito a rescisão unilateral sem recebimento de suas verbas rescisórias. Nunca se sabe.

É claro que nesses momentos todos os setores são afetados, a economia, a política, a saúde, a educação e as demais outras áreas, mas e o trabalhador? Poderá recorrer a quem? Os sindicatos estiveram fechados, a Carta Constitucional violada por Medidas Provisórias e Leis, o STF ratificou as disposições ora publicadas. Desta forma, os trabalhadores perderam não somente alguns direitos, mas também, a sua subsistência e a sua fonte de alimento foram no período da pandemia prejudicadas.

Por fim, a presente pesquisa, permitiu uma visão geral da propositura das normas trabalhistas durante o período da pandemia do coronavírus. Todavia, a Carta Magna jamais pode veler menos que uma medida provisória com força de lei ou uma lei propriamente dita, menos ainda as regras constitucionais se são reinterpretadas ou suspensas em tempos de crise. Em contrário total, ela deve permanecer, vez que é a medida de todas as normas jurídicas. A constituição proclama econômica, os ditames da justiça social e a valorização do trabalho humano. Como pode o STF flexibilizar medidas do cunho aqui apresentados? A constituição não abre espaço para tal, nem em situações de excepcionalidade como as de hoje.

## REFERÊNCIAS

ARANHA, Daniel S. “**Decisões do STF na ADI nº 6363**, a Imposição de Entraves à Aplicação da MP 936/2020 como Medida Emergencial de Garantia ao Emprego e a Potencialização do Caos”. Disponível em: <<https://www.migaimposicao-de-entraves-a-aplicacao-da-mp-936-2020>>. Acesso em: 20 mar. 2023.

BRASIL. **Constituição Federal, 1988.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 26 mar. 2023.

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020**. Brasília, 01 de abril de 2020. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 27 mar. 2023.

BRASIL. **LEI Nº 13.467/2017**. Brasília, 13 de julho de 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 12 mar. 2023.

BRASIL. **LEI Nº 14.020/2020**. Brasília, 06 de novembro de 2020. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 24 mar. 2023.

FECOMÉRCIO SC. “**Reforma trabalhista: o que pode ser negociado mediante acordo individual, a cordocoletivo e convenção coletiva?**”. 2020. Disponível em: <<https://www.fecomercio-sc.com.br/reforma-trabalhista-o-que-pode-ser-negociado-mediante-acordo-individual-acordo-coletivo-e-convencao-coletiva/>>. Acesso em: 23 mar. 2023.

FIDELIS, Aline (2020): “**Ministros do Supremo Tribunal Federal cassam liminar que determinava a necessidade de aval dos sindicatos para acordo individual**”. Disponível em: <<https://www.tauilchequer.com.br/pt/perspectivesvents/publications/2020/04/ministro-s-do-supremo-tribunal-federal-cassam-liminar-que-determinava-a-necessidade-de-dossindicatosparaacordoindividual#:text=Por%207%20votos%20a%203,forma%20prevista%20pela%20MP%20936>>. Acesso em: 20 mar. 2023.

3781

FILHO, Elias. “**Impactos gerados pela MP 936/2020, sobre redução de jornada de trabalho e salário, e suspensão temporária do contrato de trabalho**” 2020. Disponível em: <<https://eliasfilho.adv.br/artigo/uma-analise-sobre-a-mp-926.html>>. Acesso em: 18 mar. 2023.

FLAITT, Isabela P. H. “**Coronavírus, a lei 14.020/20 e o impacto nas férias e no 13º salário**”. 2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/336466/coronavirus--a-lei-14-020-20impacto-nas-ferias-e-no-13--salario>>. Acesso em: 17 mar. 2023.

LARA, Ricardo; HILLESHEIM, Jaime. **Modernização trabalhista em contexto de crise econômica, política e sanitária**. 2020. Disponível em: <[https://suassccovid19.files.wordpress.com/2020/07/artigo\\_modernizacca7acc830\\_trabalhista.pdf](https://suassccovid19.files.wordpress.com/2020/07/artigo_modernizacca7acc830_trabalhista.pdf)>. Acesso em: 16 fev. 2023.

LEWANDOWSKI, Ricardo. “**AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE nº 6363**”. 2020. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6363.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2023.

LIMA, Bruno B. “MPV 936/2020 e a inconstitucionalidade da redução de jornada e salário por acordo individual”. 2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/323853/mpv-936-20-e-a-inconstitucionalidade-da-reducao-de-jornada-e-salario-por-acordo-individual>>. Acesso em: 17 mar. 2023.

LIMA, Francisco G. M. “MP 927/2020 outra rasteira nos Sindicatos e nos trabalhadores”. 2020. Disponível em: <<http://www.excolasocial.com.br/wp-content/uploads/2020/04/Aos-sindicatos-coronavirus.pdf>>. Acesso em: 19 fev. 2023.

MASCARO, Marcelo. “A reforma trabalhista permite reduzir a jornada com diminuição do salário?”. Disponível em: <<https://www.supportempresarial.com.br/areforma-trabalhista-permite-reduzir-ajornada%A30%20pode%20ser%20reduzido.&text=Dessa%20forma%2C%20a%20redu%20>>. Acesso em: 07 mar. 2023.

MEDIDA PROVISÓRIA N°936/2020. Brasília, 01 de abril de 2020. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 27 mar. 2023.

PELUSO, Antonio C.; RICHA, Morgana A. **Conciliação e Mediação: Estruturação da Política Judiciária Nacional**. Editora Forense, 21ª edição. Rio de Janeiro, 2020.

RAMOS, Waldemar. “Suspensão do Contrato de Trabalho Durante a Pandemia: MP 936/2020”. 2020. Disponível em: <<https://saberalei.com.br/suspensao-do-contrato-de-trabalho/>>. Acessado em: 20 mar. 2023.

REDE BRASIL ATUAL (RBA). “Para juízes do Trabalho, MP troca negociação por ‘imposição’ e afronta a Constituição”. 2020. Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2020/04/mp-imposicao-afrontaconstituicao/#:~:text=%E2%80%9CEm%20momento%20de%20alta%20fragilidade,e%20ssa%20nova%20proposta%20do%20governo.>> Acesso em: 15 fev. 2023.

ROBERTS, Sonia. “Análise dos acordos individuais e coletivos à luz da MP 936 e da Liminar Proferida Pelo Ministro Lewandowski Na Adi 6363”. 2020. Disponível em: <[https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/4/64860F5521038A\\_MP936eADI6363.pdf](https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/4/64860F5521038A_MP936eADI6363.pdf)>. Acesso em: 13 mar. 2023.

RODRIGUES, Rayza A. “AS Inconstitucionalidades das MPS 927 E 936 à luz dos direitos sociais: as decisões do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL e a insegurança jurídica no ordenamento brasileiro” 2020. Disponível em: <[http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/55212/1/2020\\_tcc\\_rarodrigues.pdf](http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/55212/1/2020_tcc_rarodrigues.pdf)>. Acesso em 19 mar. 2023.

SOUZA, Diego O. **As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19**. Programa de Pós-Graduação em Serviço Social. Universidade Federal de Alagoas. 2020.