

REVISTA DA

ESCOLA NACIONAL DA MAGISTRATURA

A JUSTIÇA DO TRABALHO NO MUNDO PÓS-PANDÊMICO

Organização Científica

Renata Gil de Alcantara Videira

Caetano Levi Lopes

Claudia Marcia Carvalho Soares

Paulo Roberto Dornelles Junior



Nº 11

O DIA SEGUINTE: OS DIREITOS TRABALHISTAS PÓS-CORONAVÍRUS

Francisco Meton
Marques de Lima²¹
Scarlett Maria Araújo
Marques de Lima²²

Resumo: O presente artigo aborda o pandemônio que o coronavírus criou no ambiente econômico e no trabalhista, ensejando a intervenção do Governo no fechamento de estabelecimentos e na prestação de socorro financeiro a trabalhadores e empresas. Porém, passada a pandemia, outra a sucederá: a da corrida enlouquecida ao Judiciário de trabalhadores, empresários, sindicatos, famílias dos falecidos, em busca de reparação das perdas sofridas em virtude dos empregos fagocitados, direitos solapados, vidas ceifadas em serviço, falências e redução de empresas. Destarte, a realidade pandêmica não suspendeu a vigência das declarações de direitos e dos contratos. Nesse contexto e relativizando os textos, prenuncia-se a protagonização das demandas judiciais relativas a direitos trabalhistas solapados, força maior, *factum principis*, redução salarial, trabalho remoto, entregadores de empresas de *delivery*, acidentes de trabalho por Covid-19.

²¹ Prof. Titular da UFPI, ex-Prof. Assistente da UFC, Escritor, Desembargador do TRT da 22ª Região, Doutor em Direito Constitucional pela UFMG, Mestre em Direito e Desenvolvimento pela UFC, líder dos Grupos de Pesquisa: a) a nova ordem social que se instala no Brasil após as reformas trabalhista e previdenciária no contexto da democracia e dos direitos fundamentais; b) os direitos coletivos no contexto da democracia e dos direitos humanos. Integrante do PPGD da UFPI na Linha de Pesquisa Mudanças Institucionais e Efetividade dos Direitos na Ordem Social e Econômica. *E-mail:* meton@trt22.jus.br. **Orcid ID** [0000-0002-1909-3134](https://orcid.org/0000-0002-1909-3134).

²² Discente do curso de Direito da Universidade Federal do Piauí. Discente do curso de Relações Internacionais do Centro Universitário UniFavip – Wyden (EaD), prestadora de trabalho voluntário no Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, integrante do Projeto de Pesquisa “Os Direitos Coletivos Pós-Reforma Trabalhista no Contexto da Democracia”, coautora de capítulo do livro *Brasil sem Trabalho Infantil*, monitora de Teoria Geral do Direito e estagiária do Ministério Público do Estado do Piauí. *E-mail:* scarlima11@outlook.com. ID Lattes: 0673836058010612.

Palavras-chave: pandemia; economia; direitos trabalhistas; judicialização; acordos individuais.

INTRODUÇÃO

Nada do que foi será
De novo do jeito que já foi um dia.
(Composição de Nelson Motta e Lulu Santos)²³

Estava tudo meio letárgico, todos indiferentes a tudo, como à espera de que algo positivo se descortinasse no horizonte nebuloso das incontáveis ações invasivas e ofensivas contra tanta gente e grupos, sob profunda letargia coletiva.

Encetaram uma cadeia de reformas e outras tantas puseram no forno, de costas para o povo, sem nenhum debate público. O povo não é chamado para participar dos destinos da nação. Parodiando Rui Barbosa, o trabalhador encontrava-se acorocado quando veio de afogadilho a terceirização total, e assim permaneceu; implantaram a reforma trabalhista, que foi uma miséria para o obreiro, e este continuou sentado sobre os calcanhares; fizeram a reforma previdenciária *in pejus* e o laborista com os joelhos à boca; aprovaram a emenda constitucional do teto de gasto público e o caboclo com os calcanhares nas nádegas; fizeram a Lei n. 13.874/2019, da liberdade econômica, escaramuçando sobre os direitos trabalhistas. E o trabalhador, desalentado e desenganado, só tomando sua cachacinha e curtindo futebol. E mais dardos, como a ampla flexibilização das regras de saúde e segurança do trabalho. Aguenta, trabalhador!

Reduziram a verba da pesquisa e das universidades, quando o IDH do Brasil caiu dez posições nos últimos cinco anos. Não exportamos tecnologia. Voltamos à economia colonial, primária, de madeira, soja, boi, frango, minérios. Mas ninguém foi às ruas. Tramitam, também de costas para o povo, outras Propostas de Emendas Constitucionais. Tudo embalado no discurso do controle dos gastos públicos e o conseqüente crescimento da economia, com sete anos entre a estagnação e o decréscimo. Mas nada! O paciente não reage! Mais um ano em que o PIB do Brasil, além de não crescer, levou um tombo

²³ MOTTA, Nelson; SANTOS, Lulu. Como Uma Onda (Zen Surfismo). WEA, 1983.

de 5% em 2020. O crescimento de 2019 não passou de 1,1%.²⁴ Se não fosse o trabalhador, que jogou no mercado um pedaço do seu FGTS e do PIS/PASEP, teria sido zero, como zero também teria sido em 2018 se o governo não tivesse lançado mão de idêntica política, ou seja, o seu para o seu dono, para salvar a todos.

E puuummm!!!! Caiu do nada uma gigabomba sobre o planeta Terra. A volta do cometa assassino, o mesmo que terá eliminado os dinossauros em outra era, que em outra volta terá afundado Atlântida. Dessa vez, sob forma típica da civilização, da guerra científico-tecnológica, cujos estragos vão aumentando progressiva e inexoravelmente. De repente, esse furacão letal, silencioso e sem pressa de passar, vem varrendo o planeta Terra, ceifando vidas de pessoas, naturais e jurídicas, liquidando empresas, virando o eixo das economias. Como registra a composição de Nelson Motta e Lulu Santos, “Nada do que foi será / De novo do jeito que já foi um dia”.

Todavia, o mais preocupante é que tudo aponta para um pós-pandemia nebuloso, uma colossal ressaca, de cura mais demorada e mesmo improvável, dado que o socorro oficial não aguenta por muito tempo, que seria apenas emergencial e já passou de um ano, com a língua de fora, ao final do qual a miséria se impostará clamorosamente, ante a quebra generalizada de empresas, o incalculável desequilíbrio fiscal e o desaparecimento dos empregos nesse buraco negro. No Brasil, por exemplo, a miséria cresce, desde 2015, em proporção aritmética e quase 20 milhões de brasileiros já estão passando fome.

Pois é. Demonstrar-se-á que, passado o furacão (quando?), é previsível que haja uma avalanche de demandas ao Judiciário em busca de direitos arrebatados, de reparação das perdas e danos sofridos. É a caça às bruxas, a cata de culpados, por ação e por omissão. Decerto, o atual colapso da saúde pública virar-se-á para o Judiciário no Dia Seguinte, assim entendido o

²⁴ O PIB (Produto Interno Bruto) do Brasil cresceu 1,1% em 2019, primeiro ano do governo do presidente Jair Bolsonaro, segundo dados divulgados pelo IBGE. Foi o terceiro ano seguido de fraco crescimento da economia brasileira, segundo o IBGE. Isso depois de dois anos de grande queda: -3,8% em 2015 e -3,31% em 2016. Em 2019 atingiu-se o patamar aproximado de 2013, mas já sofre um tombo em 2020, queda de -4,1%. Para 2021, projeta-se recuperação de 5% em relação a 2020, equivalendo a, somados os dois anos, aumento de 1,2%. São sete anos de PIB praticamente negativo. Considerando o aumento de 5 milhões de habitantes, o empobrecimento foi considerável de 2014 para 2020.

período de vários anos, até que o cutelo da prescrição ceife as pretensões jurídicas.

Essa onda de fatos, como adiante se verá, vai se contrapor por longo tempo aos textos hígidos da Constituição e das Leis, formando, digamos, uma pororoca jurídica. Cumpre lembrar que, apesar dos fatos, continua vigente a declaração dos direitos trabalhistas capitulados nos arts. 7º a 11, 114, e 10 ADCT da Constituição, entre outros afins, bem como nas leis básicas, como a CLT, a Lei do FGTS, as Leis da Previdência Social. Perseguindo as empresas, os tributos não foram suspensos, os contratos civis continuaram valendo, sem atenção à cláusula *rebus sic stantibus*, tudo jogado no colo dos juízes, que terão de julgar ilícitos consumados sob situação de força maior e outras excludentes morais e legais de ilicitudes, como expressou Cerutti.²⁵

As discussões sobre os contratos de trabalho em curso, suspensos ou extintos, terão como destino a **Justiça do Trabalho**. [...]

A despedida no período de garantia de emprego é possível? Quais as verbas devidas? A medida adotada pela empresa obedeceu aos requisitos legais? A redução do salário foi dentro dos limites estabelecidos pelas normas? Houve abuso do empregado ou do empregador durante o período de calamidade? Esses e muitos outros questionamentos serão temas enfrentados no pós-pandemia. Serão os juízes do Trabalho que resolverão as controvérsias e pacificarão os conflitos, sempre com obediência à Lei e à Constituição.

As empresas não pagaram porque estavam fechadas; porque o Governo determinou; porque a Organização Mundial de Saúde recomendou; porque o maior prejuízo é da vida humana e não das empresas. Decerto, muita gente terá faturado alto com isso e não se solidarizará com os despojados, espoliados, falidos e quebrados. Todavia, indiferente a tudo isso, a lei está aí, em estado de potência, apta a produzir efeitos. E existem direitos postos e contrapostos para todos, cada um ao seu modo.

²⁵ CERUTTI, Frederico Monacci. Justiça do Trabalho e a pandemia. Blog Fausto Macedo. **Estadão**, de 22/04/2020.

Este artigo objetiva prioritariamente catar algumas partículas de direitos que o vendaval pandêmico estilhaçou cruelmente, analisando as consequências pontuais do coronavírus na província judicial-trabalhista, apontando soluções possíveis. Para tanto, empregou-se o método da pesquisa bibliográfica, legislativa e na mídia eletrônica.

1. UM DIREITO EM DESUSO – O *FACTUM PRINCIPIS* PANDÊMICO

Entende-se por fato do príncipe a ação (ou omissão) do governo que causa prejuízo às empresas, sem que estas tenham concorrido para tal. Na seara trabalhista, os danos aos trabalhadores deverão ser suportados pela unidade federada responsável: União, estado, Distrito Federal ou município. Na dimensão que se desenha o problema, é a primeira vez que será posto à prova o art. 468 da CLT. Todavia, é assim mesmo, a lei está sempre em estado de potência, apta a entrar em ação. E é exatamente nos momentos extremos que a normatividade da lei deve resistir.

É certo que o Judiciário Trabalhista repugna, historicamente, esse preceito. E, no caso da pandemia, dirão os julgadores que os governos não agiram por vontade própria nem contra este ou aquele, mas genericamente, em resguardo da saúde pública. Sem dúvida. Todavia, objetar-se-á que a lei foi feita para isso: proteger as empresas em todas as situações em que tiver de paralisar suas atividades por ato de governo sem terem dado causa. Este foi o desiderato do preceito, sua finalidade.

Destarte, constitui fato público e notório que as empresas fecharam por ato de força do governo. Permaneceram funcionando, com restrição apenas às atividades, a juízo da autoridade, indispensáveis à sobrevivência humana, como serviços de saúde, farmácias, padarias, supermercados, produtores e fornecedores de alimentos, transporte de alimentos, serviços de entrega etc. As atividades das empresas foram suspensas. Mas os tributos, as obrigações civis e as trabalhistas continuaram fluindo.

O Congresso Nacional baixou o Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública. A Medida Provisória n. 936, de 1º de abril de 2020, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção

do Emprego e da Renda, pela qual a União prestou socorro às empresas, autorizando acordos individuais de suspensão de contrato de trabalho, redução de jornada e salário, complementando parte dos salários reduzidos e concedeu seguro-desemprego para os que tiveram contrato suspenso. Outrossim, liberou uma montanha de recursos financeiros para os serviços de saúde dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. Essa foi a contrapartida da União, que apenas amenizou o prejuízo trabalhista.

O trabalhador já tem previamente definida em lei e nos fatos a sua cota de sacrifício. Primeiro, pela perda do emprego e redução do salário; segundo, pela redução em 50% das suas indenizações rescisórias, em virtude da força maior, quando a empresa ou o estabelecimento encerrar suas atividades, conforme art. 501 da CLT.

As empresas, salvo as poucas atividades que aumentaram seu faturamento com a miséria de tantos, também já contabilizam prejuízo irreparável, mediante a redução dos negócios e ainda tendo de arcar com os custos tributários e trabalhistas e contratuais apesar da suspensão das suas atividades.

Mas faltam as contrapartidas dos estados, dos municípios e do Distrito Federal, as unidades federadas a quem o Supremo Tribunal Federal atribuiu poder de fechar os estabelecimentos. Bem, o poder foi exercido. Porém, nada fica sem consequências. Quem manda sofre os desmandos, quem exerce um poder, arca com o seu custo. Principalmente que a ação não teve o mínimo planejamento de parada nem de saída. Encurrallaram todos sem perspectiva de saída.

Decerto, interpretações defensivas não vão faltar, como, por exemplo, que o art. 468 da CLT só se aplica aos casos de direcionamento do ato de autoridade com a finalidade de prejudicar certas empresas ou setor da economia, mas não para situação de pandemia, em que o governo não teve outra saída e, por isso, seu ato atingiu linearmente a todos, sem qualquer direcionamento. Todavia, não é o que está na lei.

A CLT foi aprovada em 1º de maio de 1943, no pico da Segunda Guerra Mundial. Certamente por isso incorporou a Lei n. 62/1935, prevendo situações que fogem ao controle dos empresários, como a força maior e o fato do príncipe, assim disciplinado o último:

Art. 486 – No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.

§ 1º – Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria.

Vejam que o *caput* do artigo não põe excludente de responsabilidade do poder público. Uma vez determinado o fechamento do estabelecimento, sem culpa da empresa, nasce a responsabilidade pelas indenizações trabalhistas. Por sua vez, os preceitos supra estão encravados no capítulo que trata da rescisão contratual, portanto, das reparações rescisórias.

Tais reparações compreendem basicamente o aviso prévio proporcional, que vai de 30 a 90 dias, os 40% do FGTS (ou 20% segundo a tese da força maior), as proporções de férias e de 13º salário sobre o aviso prévio, algum ônus contratual, 50% do restante dos contratos por tempo determinado, indenização de estabilidades etc. Cada caso revelará os seus custos. Imaginemos um empregado com 20 anos na empresa e remuneração média de R\$ 2.000,00 por mês, que gera R\$ 160,00 de depósito de FGTS por mês. Em 20 anos, ou 240 meses, ele terá em depósito R\$ 38.400,00; 40% desse valor são R\$ 15.360,00. São R\$ 4.000,00 de aviso prévio, que repercute em 2/12 de 13º salário, 2/12 de férias + 1/3 e mais FGTS de dois meses. Assim, mesmo por mera estimativa de cálculo, vê-se que essa rescisão vai custar mais de R\$ 20.000,00. Se aplicada a regra da força maior, as indenizações de FGTS e de aviso prévio caem 50%.

Com efeito, é compreensível a opção legislativa de jogar o ônus no governo responsável pela paralisação das atividades empresariais, porque o trabalhismo brasileiro é de direita, foi conduzido por representantes da elite

positivista – como os integralistas²⁶ em dado momento e os admiradores do fascismo italiano, em outro – que não abandonariam os cuidados para com o empreendedor.

Russomano²⁷ pondera que, para caracterizar o *factum principis*, basta que as atividades da empresa sofram paralisação definitiva ou temporária, imediata ou mediata, por motivo de ato governamental, o prejuízo, despedidas de empregados e o nexo de causalidade. E vai além:

Se a supressão da atividade pode ser temporária, transitória, momentânea, com maiores razões iremos encontrar, no art. 486, oculto ou implícito, o caso em que a medida governamental não atua de imediato, agindo, porém, no tempo, à distância, através da geração de prejuízos e danos que, acumulados, podem levar ao ponto crucial e extremo de encerramento ou suspensão das atividades da empresa.

Todavia, o poder público chamado à responsabilidade poderá invocar, em seu favor, a força maior para reduzir os valores postulados pelos trabalhadores em juízo, conforme o art. 501 da CLT. Mas essa redução só alcança as verbas indenizatórias.

Ninguém se iluda: os trabalhadores irão acionar os seus empregadores e tomadores de serviço à busca dos seus direitos, cabendo ao demandado chamar à responsabilidade o poder público e tentar transferir-lhe a carga. Logicamente, a empresa não vai se livrar totalmente dos encargos. Esse é um ponto de indiscutível judicialidade.

Decerto, essa tese encontrará larga resistência dos tribunais trabalhistas, ante a falta de costume com esse problema. Mas esse é o direito adormecido,

²⁶ Ação Integralista Brasileira (AIB) foi um [movimento político](#) brasileiro [ultranacionalista](#), [corporativista](#), [conservador](#) e [tradicionalista católico](#) de [extrema-direita](#). Inspirado no [fascismo italiano](#), no [integralismo lusitano](#) e baseado na [Doutrina Social da Igreja Católica](#), foi fundado em 7 de outubro de 1932 pelo [escritor](#) e [jornalista](#) brasileiro [Plínio Salgado](#). Os integralistas também ficaram conhecidos como camisas-verdes ou, pejorativamente, como galinhas-verdes por seus opositores, em referência à cor dos uniformes que utilizavam. **Wikipédia**. Acesso em: 17 maio 2019.

²⁷ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1982. p. 578.

esquecido, desusado, porém vivo, apto a ser agulhoado para entrar em ação, como a bela adormecida, à espera do beijo do príncipe para despertar.

2. A CONSTITUIÇÃO PROFANADA – OS ACORDOS INDIVIDUAIS DE REDUÇÃO DE SALÁRIO

Acordos individuais de redução de salário constituem, como se diz, tragédia anunciada: primeiro, juridicamente, porque não têm amparo constitucional; segundo, sociologicamente, porque a difusividade desses acordos, sem o aval do sindicato profissional, instala-se sobre um barril de pólvora, como pontuou Daniella Meggiolaro²⁸:

Assim, quando a "poeira baixar", as autoridades certamente revisitarão os inadimplementos – principalmente pela necessidade arrecadatória e balanceamento das finanças públicas – e os esforços que conduziram às decisões tomadas em um cenário de pandemia (para sobrevivência das empresas e subsistência de seus funcionários), poderão ser mal interpretados se, equivocadamente, comparados a um contexto de normalidade. E, a partir disso, poder-se-á, também, resvalar em complicações do ponto de vista criminal, com a instauração de investigações por diversos delitos, tais quais: apropriação indébita previdenciária, sonegação fiscal ou frustração de direito assegurado por lei.

A Constituição de 1988 pretendeu representar um dique de proteção contra as ondas revoltas do poder político e econômico sobre os direitos e as garantias dos cidadãos e dos trabalhadores, pois sucedeu a um período de governo arbitrário. Isso foi providencial, dado que os ditos poderes não cessam de tentar contra tais direitos. Assim foi que a Lei n. 13.467/2017, da

²⁸ MEGGIOLARO, Daniella. Os impactos criminais das decisões de hoje no amanhã. **Consultor Jurídico/BR**, 20 de abril de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-20/opiniao-impactos-criminais-decisoes-amanha>. Acesso em 17 de maio de 2022.

reforma trabalhista, instituiu, no parágrafo único do art. 444 da CLT, o acordo individual com efeito de acordo coletivo para os trabalhadores considerados hipersuficientes. Claro que isso não vale, pois os acordos coletivos vinculam todos os empregados, de todos os níveis salariais, não restando nenhum a descoberto da proteção coletiva.

Depois, a Medida Provisória n. 936/2020 autorizou acordos individuais de redução de salário, assim sintetizada por Lupion²⁹:

O governo autorizou que as jornadas sejam reduzidas em 25%, 50% ou 70%, com o corte salarial proporcional, por até três meses. Nesse período, o empregado recebe uma complementação salarial do governo, equivalente a 25%, 50% ou 70% do valor do seguro-desemprego a que teria direito.

Outra opção é a suspensão dos contratos e salários por até três meses. Nesse caso, o empregado de empresas maiores tem direito a 30% do seu salário e a 70% do valor de seu seguro-desemprego. Os trabalhadores de empresas menores, enquadradas no Simples Nacional, recebem 100% do seguro-desemprego.

Acima de três salários mínimos e abaixo de R\$ 12.202,00, o programa exigiu o acordo coletivo, pelo sindicato, para suspensão ou redução de jornada acima de 25 %. Começaram aqui as perdas, uma vez que o socorro oficial não cobriu o valor das reduções. Os contratos suspensos somaram em torno de sete milhões, 21 % dos contratos formais do Brasil.³⁰

O citado preceito da Medida Provisória não deveria valer sem o aval do sindicato. Porém o STF, em 17/4/2020, validou-o nos autos da cautelar 6.363.

²⁹ LUPION, Bueno. O que está em jogo na suspensão do aval de sindicatos a acordos trabalhistas. **UOL Notícias/BR**, 18 de abril de 2020. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/deutschewelle/2020/04/18/o-que-esta-em-jogo-na-suspensao-do-aval-de-sindicatos-a-acordos-trabalhistas.htm>. Acesso em 17 de maio de 2022.

³⁰ [O NÚMERO, SEGUNDO DADOS DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA, REPRESENTA 21% DO TOTAL DE EMPREGADOS COM CARTEIRA ASSINADA NO BRASIL.](#) Disponível em: www.linkedin.com/feed/news/7-mi-de-formais-tiveram-salário-e-jornada-cortados-5196042/. Acesso em: 13 maio 2020.

Claro que isso não encerra a quizila nem pacifica essa província. O preceito da Constituição Federal é categórico:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

Logo, como o STF revogou temporariamente esse preceito, não cabe aqui entrar na discussão ética, embora soe estranho que o órgão instituído essencialmente para guardar a Constituição a renegue, invalidando seu texto expresso e claro. Quando os juízes inferiores tangenciam um preceito de lei, fazem-no com apoio na Constituição; e quando relativizam um preceito não fundamental da própria Constituição, fazem-no arrimados na Constituição material.

Com efeito, em face do estado de calamidade pública, pode-se relativizar o preceito, atenuar-lhe a dureza, atentando, contudo, que o texto é o limite da interpretação, diz Umberto Eco:³¹

Dizer que um texto é potencialmente sem fim não significa que todo ato de interpretação possa ter um final feliz. Até mesmo o desconstrucionista mais radical aceita a ideia de que existem interpretações clamorosamente inaceitáveis. Isso significa que o texto interpretado impõe restrições a seus intérpretes. Os limites da interpretação coincidem com os direitos do texto (o que não quer dizer que coincidam com os direitos de seu autor).

Mas o STF, ao argumento de “constitucionalismo de crise”, passou uma borracha sobre o texto. Toda norma jurídica, segundo Kelsen, fundamenta-se em outra que lhe é hierarquicamente superior. E qual norma superior à Constituição terá dado suporte à decisão voluntarista do STF? Teria sido a norma hipotética fundamental? Algum fator real do poder?

³¹ ECO, Umberto. **Os limites da interpretação**. Trad. Pérola de Carvalho. São Paulo: Editora Perspectiva, 1995. (Introdução, XIV e XXII)

Ora, quando não se terá crise? Vive-se em crise permanente. De 1988 para cá, várias abalaram a economia e a política, com dois *impeachements* de Presidentes da República, prisão de Presidente da Câmara dos Deputados, de ex-Presidente da República, de Governadores etc. Destarte, a Carta Política foi concebida para resistir a crises e tentações, como várias vezes adverte Konrad Hesse:³²

Não é, portanto, em tempos tranquilos e felizes que a Constituição normativa vê-se submetida à sua prova de força. Em verdade, esta prova dá-se em situações de emergência, nos tempos de necessidade.[...]

A Constituição não está desvinculada da realidade histórica concreta do seu tempo. Todavia, ela não está condicionada, simplesmente, por essa realidade. Em caso de eventual conflito, a Constituição não deve ser considerada, *necessariamente*, a parte mais fraca.

Ainda Hesse recorre a Carl Schmitt, segundo o qual “o estado de necessidade configura o ponto essencial para caracterização da força normativa da Constituição”. Com efeito, se a cada momento extremo um Membro da Suprema Corte se achar unguído do poder de revogá-la, adeus Constituição! Nem a ditadura se atreveu a tanto. Mediante a Lei n. 4.923/1965 autorizou a redução salarial em caso de dificuldade das empresas causada pela conjuntura econômica, porém condicionada a acordos coletivos com os sindicatos, supríveis por decisão dos tribunais do trabalho.

Essa outra redução salarial, criada pela MP 936/2020, marca o novo ponto de encontro nas barras da Justiça.

Portanto, ao fim e ao cabo, sem o referendo do sindicato, tais acordos individuais instalam a máxima insegurança jurídica, um flanco aberto para judicializações, como pontuou Lupion:³³

³² HESSE, Konrad. **A força normativa da constituição**. Trad. Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1991. p. 25.

³³ LUPION, Bueno. O que está em jogo na suspensão do aval de sindicatos a acordos trabalhistas. **UOL Notícias/BR**, 18 de abril de 2020.

Para o Diretor do Dieese (Fausto Augusto Jr.), [...] em tempos de crise o país deveria dar maior importância às representações coletivas, em vez de negociações individuais. Fragilizar os sindicatos, afirma, reduz "anteparos dos conflitos sociais que podem se agravar e culminar em conflitos difíceis de serem dirimidos, ao exemplo do que vimos na greve dos caminhoneiros aqui no Brasil, os coletes amarelos na França ou as manifestações no Chile".

A excepcionalidade da decisão do STF impõe a interpretação restritíssima de tais acordos, quanto à duração máxima ao período de real necessidade de suspensão das atividades, que não reste indício de vício de consentimento, não seja leonino etc. Nesse momento de pandemia, a consternação coletiva põe o laborista genuflexo, cabisbaixo, compreensivo, resignado. Para salvar o emprego, ele vai assinar de olhos fechados tudo o que lhe puserem à frente. Mas, despertado do pesadelo, adeus compreensões! Todos se sentirão lesados. E não deixarão barato. E nesse caso vão invocar os vícios de consentimento, como coação, estado de perigo e lesão, previstos, respectivamente, nos arts. 151, 156 e 157 do Código Civil, bem como o art. 468 da CLT:

Art. 468 – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

E duas opções restarão aos juízes nesse pandemônio: aplicar a lei segundo a Constituição ou seguir o exemplo de cima – revogá-la, traindo o juramento que fizeram de cumprir e fazer cumprir a Constituição e as leis da República. É mais um foco de incêndio na província dos direitos laborais.

3. UM DIREITO ESQUECIDO – AS DESPEDIDAS POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR

Ninguém duvida que o pandemônio da Covid-19 constitui um fato notório de força maior, dado o desassossego que se instalou em todo o planeta Terra, forçando a adoção de medidas extremas sem qualquer planejamento prévio. E chegou invasivamente, sem qualquer aviso prévio que ensejasse qualquer ação preventiva. Contudo, não é excluyente das obrigações trabalhistas, mas apenas minorante. No Direito Civil, segundo o art. 393 do Código Civil, só é excluyente de responsabilidade mediante expressa previsão contratual, *in verbis*:

Art. 393. O devedor não responde pelos prejuízos resultantes de caso fortuito ou força maior, se expressamente não se houver por eles responsabilizado.
Parágrafo único. O caso fortuito ou de força maior verifica-se no fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir.

Sim, a União arcou parcialmente com parte dos custos das reduções salariais e dos salários daqueles que tiveram contrato suspenso. Acontece que uma gama de empresas informais não se beneficiou desse programa. Muitas não sobreviveram e outras retornarão amputadas de parte substancial. A propósito, Cavalcanti e da Costa³⁴ escreveram, com base em pesquisa que realizaram, que “cinco milhões de trabalhadores no país correm risco de serem demitidos de negócios como lojas e restaurantes”. Mas eles estão falando apenas de um setor: bares e restaurantes. Todavia, os setores mais afetados são o de turismo, hotelaria e correlatos.

Logo, não há programa oficial que salve. Vai haver demissão em quantidade. E é legítimo às empresas invocarem o princípio da força maior, quando tiverem de encerrar suas atividades ou fechar unidades, conforme catalogado nos arts. 501 a 504 da CLT.

³⁴ CAVALCANTE, Glauce; COSTA, Vitor. Setor de serviços pode perder até metade dos empregos este ano. **O Globo/BR**, 19 de abril de 2020.

Art. 501 – Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º – A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º – À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Art. 502 – Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I – sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

II – não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

III – havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.

As despedidas por motivo de força maior serão indenizadas com redução de 50% das indenizações. Sim, apenas das indenizações, a exemplo do aviso prévio indenizado, 40% dos depósitos do FGTS, restante de estabilidades, restante dos contratos por prazo determinado. As parcelas que não têm natureza indenizatória, como salário, férias, 13º salário, são devidas por inteiro.

Cumpra distinguir força maior de caso fortuito. Este se define pela irresistibilidade. O primeiro, pela imprevisibilidade. Anota Russomano³⁵ que a CLT não considerou o primeiro. E, desprezando a tradição, que eximia o empregador de toda responsabilidade, a CLT incorporou a teoria do risco empresarial. “A força maior não exclui a responsabilidade patronal. Mitiga-a, somente”.

³⁵ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1982. p. 609.

Pois bem. Aqui se fala na redução salarial e na demissão até de empregados estáveis. Três observações para esse caso: (i) primeiro, a grande massa salarial é de salário mínimo, sobre o que não poderá haver acordo de redução; (ii) as estabilidades que adquiriram proteção constitucional também devem ser excepcionadas, devendo, quando couber, as empresas alegarem a (inconstitucional) Súmula 369 do TST.

Cumpra deixar bem claro a empresa tem esses direitos se, por causa da força maior, ela tiver de encerrar suas atividades, ou fechar estabelecimentos. Não quer dizer que a empresa tenha de sucumbir no exato momento do fato. Pode acontecer que ela sofra o abalo, saia cambaleando para cair um pouco adiante. O importante é comprovar que a causa foi o fato da força maior. Também não é válido quando o empresário aliena a empresa ou o estabelecimento para continuação por outro empreendedor, porque aí não se caracterizou o fato abonador das obrigações trabalhistas integrais.

Destarte, esse direito anda esquecido, porém a lei está aí, em estado de potência, como um furacão, apta a entrar em ação.

4. UM DIREITO SONEGADO – OS ENTREGADORES DE EMPRESAS QUE OPERAM POR APLICATIVO

Interessante observar que, nesse isolamento social sanitário da população, por motivo de saúde pública, um grupo de trabalhadores e empresários foi escolhido para cordeiro do monumental sacrifício, como de supermercados, farmácias, serviços de saúde, funerários, preparadores e fornecedores de alimentos, caminhoneiros, entregadores por aplicativo etc., para garantir o bem-estar da população em quarentena.

Os últimos, motoboys ou ciclistas que pedalam o dia e a noite mediante módica remuneração, menos do que o subsídio que o governo concedeu a muita gente que nunca aplicou um prego numa barra de sabão, trabalham sem patrão e sem direitos, circulam aspirando todos os ares sem nenhuma proteção social. É a criatura que pedala uma bicicleta, que não é sua, para entregar uma encomenda de quem não é seu patrão, para quem nem conhece, mediante baixa remuneração, com a qual terá que pagar a locação do transporte que utiliza, assumindo todos os riscos, sem a mínima proteção da malha social.

Se ela adoecer, sofrer um acidente de percurso, perder a entrega, engravidar etc. quem se responsabilizará, o dono da moto ou bicicleta, o fornecedor do produto que vai ser entregue, o consumidor final, ou o Estado? Ninguém!³⁶

Cultua-se essa extrema precarização da relação de trabalho no altar da autonomia, da oportunidade de trabalho, da força do mercado e outros eufemismos da escravidão contemporânea. Isso é um abuso, um cativoiro cruel, que demanda a mais urgente e enérgica intervenção das autoridades constituídas, as quais também, lamentavelmente, vêm embaladas na tal lavagem cerebral, incorporando, com isso, uma das duas desvirtudes, qualquer das quais igualmente abomináveis para o elevado nível dos seus discípulos: (i) deixando-se colonizar pela maciça propaganda dos senhores de escravos, com a vista esfumada de tantas queimadas de matas e de direitos para não enxergarem tais pandemias sociais; ou (ii) agindo conscientemente, integrando o cartel escravizador.

Apenas algumas pontuais e raras decisões de juízes de primeira instância enfrentam o problema como deve ser, sob a nem sempre compreensão das Cortes Superiores. Todavia, vale noticiar que, no âmbito internacional, já se verificam avanços, como decidiram as Supremas Cortes do Reino Unido e da Espanha, algo parecido na Alemanha, que reconheceu vínculo de emprego em relação às empresas que operam mediante plataforma digital de microtarefas. Até a China já interveio em favor dos direitos básicos dos trabalhadores em relação às empresas que operam por aplicativos. Por oportuno e demais razoável, vale registrar a vanguardista decisão que o Juiz Germano Siqueira do TRT do Ceará proferiu, determinando que a Uber e a 99 paguem aos motoristas uma remuneração mínima por hora, calculada sobre a jornada constitucional de oito horas por dia, baseado no salário hora

³⁶ “Assim como a dura realidade de diaristas, moradores de rua, autônomos e trabalhadores informais, a pandemia também escancarou a rotina dos *motoboys* que passam até 14 horas por dia cruzando ruas e avenidas para garantir que a parte privilegiada da sociedade possa ficar isolada em casa”. Uma mobilização por meio de abaixo-assinado *on-line*, criado pelo *motoboy* Paulo Lima, já conta com mais de cem mil assinaturas “para pressionar grandes empresas de aplicativo de *delivery*, como iFood, Uber Eats e Rappi, a distribuírem equipamentos de proteção, álcool em gel e alimentação aos entregadores. Segundo conta, os trabalhadores estão se sentindo largados à própria sorte, com medo de contrair a doença e ainda levá-la para dentro de casa, infectando filhos, pais idosos e esposas”. In: **Catraca Livre**. Disponível em: <https://catracalivre.com.br/cidadania/pandemia-expoe-situacao-de-desamparo-dos-entregadores-de-delivery/>.

de R\$ 4,75, devendo o motorista ficar disponível para a prestação do serviço por 220 horas/mês ou por meio período, 110 horas/mês, mediante remuneração proporcional.³⁷ Destarte, decisões como essa devem ser estimuladas e aplaudidas, pois, conquanto encontrem maior resistência quanto mais elevada a instância judicial, são os juízes de base o suporte por excelência da prestação jurisdicional, que carregam o direito do povo nas costas e, por isso, devem perseverar.

Pois bem. Esses direitos vão ficar latejando, batendo às portas do Judiciário das instâncias ordinárias, indiferentes ao negativismo das cortes superiores. E os bravos advogados, o Ministério Público e os juízes haverão de armar a resistência, até que sejam reconhecidos.

5. O TRABALHO HOME OFFICE IMPROVISADO

O trabalho *home office* foi instituído pela Lei n. 12.551/2011, que deu nova redação ao art. 6º da CLT:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Mas a Lei n. 13.467/2017 o detalhou nos arts. 75-A a 75-E da CLT:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do

³⁷ Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. 3ª Vara do Trabalho de Fortaleza. ATSum 00002020.5-2020.5.070003: **Reclamante:** Sindicato dos Motoristas de Transp. Priv. e Partic. Individ. de Passag. por Aplic. e Plataformas Digitais de Fortaleza e Reg. Metrop. Sindiaplic. **Reclamados:** Uber do Brasil Tecnologia Ltda., 99 Tecnologia Ltda. Decisão de 13 de abril de 2020.

empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Todavia, o teletrabalho adotado em virtude da quarentena distancia-se do instituído acima. Este foi compulsório, improvisado, sem a infraestrutura necessária. De repente, professores conservadores, desligados da tecnologia digital, são postos para gravar aulas. Alunos desprovidos dos meios necessários improvisando a captação das aulas. Tribunais realizando sessões virtuais, juízes fazendo audiência por videoconferência. Muitos serviços públicos postos a funcionar mediante esses recursos. E assim, todos os trabalhos viáveis por meio virtual.

Todavia, ninguém estava preparado. Todos tiveram de voar e, só depois, ler o manual de voo. Os empresários e os trabalhadores foram tangidos para a quarentena, tendo de se reinventar. Toda a logística improvisada, sem a observação das regras de segurança e proteção, como escreveu Damiani;³⁸

Outro grande problema é a precariedade da infraestrutura doméstica. Seja pelo uso de aparelhos eletrônicos pessoais,

³⁸ DAMIANI. André. Home office, LGPD e MP 936. **Blog Coluna do Estadão/BR**, 25 de abril de 2020.

seja pela vulnerabilidade da rede de internet domiciliar (*wi-fi*), o tráfego de dados em ambientes pouco preparados e não controlados favorece ataques externos e aumenta a possibilidade de perda do conteúdo manipulado. [...] Ora, no contexto da pandemia, esse controle será feito à distância, de forma ideal, por meio da coleta de dados de identificação e de geolocalização dos colaboradores, nos horários correspondentes ao início, às pausas (obrigatórias ou não) e ao término da jornada de trabalho. A MP 936/2020, por sua vez, admitiu a redução de salários proporcional à diminuição da jornada, impondo ao empregador a escolha de um mecanismo seguro de registro de ponto. Caso seja mal calibrado, esse monitoramento poderá constituir ofensa aos direitos fundamentais dos colaboradores e, por conseguinte, infração sujeita às mais severas sanções previstas na LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados), bem como na legislação trabalhista em vigor.

Logo, essa alteração contratual, formal ou apenas de fato, deve observar o disposto nos normativos específicos do trabalho em domicílio. E como não houve tempo para adaptar ao rigor da lei, da forma como foi improvisado o trabalho remoto, ele carrega, em suas vísceras, o germe da controvérsia. Ademais, carece de regulamentação interna o direito de desconexão, a conduzir para a utilização do direito comparado, segundo o permissivo do art. 8º da CLT. Este impõe-se como mais um foco de dissidência trabalhista.

6. ACIDENTE DE TRABALHO POR CONTÁGIO DA COVID-19

Outro foco de controvérsia que desaguará no Judiciário é o acidente de trabalho pelo contágio da Covid-19 em serviço, de que resultou morte ou alguma forma de incapacidade. A categoria dos médicos e enfermeiros foi a mais afetada, com o maior número de contagiados e de óbitos. Os Caminhoneiros também sofreram muitas baixas.

Com efeito, o art. 20 da Lei n. 8.213/1991 assim dispõe:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I – doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II – doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

A Medida Provisória n. 927, art. 29, estipula que “Os casos de contaminação pelo coronavírus (Covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal”. Mas o STF suspendeu-lhe a validade, por inconstitucional. Disso decorre que as mortes por coronavírus de profissionais que contraíram a doença no enfrentamento desse mal, são consideradas acidentes de trabalho.

No caso, aplica-se a responsabilidade subjetiva, quando o empregador houver relaxado quanto às medidas de proteção determinadas pelas Normas Regulamentadoras da Portaria n. 3.214/1978, do Ministério do Trabalho, ou recomendadas pela Organização Mundial de Saúde; ou a responsabilidade objetiva, conforme parágrafo único do art. 927 do Código Civil, segundo o qual responde pelos danos que causar, independentemente de culpa, quem explorar atividade de risco.

Ademais, os inúmeros transtornos mentais advindos da pandemia, do isolamento social, dos traumas econômico-financeiros nas famílias ainda

serão objeto de longo debate no curso do tempo, a desbordarem nos balcões da Justiça.

Por fim, mesmo nesse pandemônio, esperemos por solidariedade entre povos e nações, entre grupos e famílias, entre os indivíduos, como enunciou Robert J. Shiller,³⁹ um dos ganhadores do prêmio Nobel de Economia em 2013.

A epidemia traz uma mentalidade de tempos de guerra, mas uma mentalidade que une todo o planeta do mesmo lado. Os anos de guerra são períodos de uma grande coesão interior dos países e da preocupação pelos outros. Um efeito a longo prazo dessa experiência pode ser instituições econômicas e políticas mais redistributivas: dos ricos aos pobres, e com maior preocupação pelos marginalizados sociais e idosos.

CONCLUSÃO

Do apanhado, conclui-se que a pandemia do coronavírus pôs o mundo em genuflexão sobre seixos, desencadeando um desequilíbrio econômico, trabalhista e fiscal sem precedentes e sem prazo de retorno à normalidade.

No Dia Seguinte – assim entendido o período de vários anos que suceder à pandemia, com todas as sequelas econômicas, sociais e psicológicas – prenuncia-se uma corrida desenfreada pelos serviços judiciais, todos correndo atrás de reparação do prejuízo que sofreram.

Para evitar a propagação do contágio, a população foi tangida para suas casas e as empresas fechadas, causando-lhes estrondoso prejuízo. Como aos humanos, a Covid-19 vem ceifando também muitos CNPJ, empresas que não abriram mais as portas ou retornaram reduzidas, provocando sangria no já combalido índice de empregos e na arrecadação tributária.

Como o trabalho ocupa a centralidade da economia, da vida social e da política, várias medidas legais foram adotadas tendo em vista minimizar os

³⁹ Disponível em: <https://brasil.elpais.com/economia/2020-04-13/como-sera-a-economia-apos-o-coronavirus.html>.

efeitos deletérios do recolhimento sanitário nos salários e nas finanças das empresas.

O governo federal interveio, auxiliando no pagamento dos salários dos contratos de trabalho suspensos e subsidiando os trabalhadores autônomos que ficaram impedidos de trabalhar.

Porém, algumas medidas adotadas são de constitucionalidade deveras duvidosa e, embora STF haja-lhes dado o seu aval, elas não estão imunizadas contra a previsível explosão de judicialização pela via individual.

Tudo aponta para um pós-pandemia nebuloso, uma descomunal ressaca de cura mais demorada e mesmo improvável, dado que o socorro oficial não aguenta por muito tempo, apenas emergencial, ao final do qual a miséria se impostará clamorosamente, ante a quebra generalizada de empresas e o incalculável desequilíbrio fiscal.

Nesse contexto, pretendeu-se demonstrar que tudo isso implicará elevado preço juridicamente falando, gerando uma babel de direitos, obrigações e responsabilidades cujos limites imprevisíveis abarrotarão o Poder Judiciário pelo próximo decênio.

Destarte, identificaram-se pelo menos os seguintes nichos de demandas trabalhistas para os próximos dez anos:

- a) acordos individuais de redução de salário constituem, como se diz, tragédia anunciada: primeiro, juridicamente, porque não têm amparo constitucional; segundo, sociologicamente, porque a difusividade desses acordos, sem o aval do sindicato profissional, se instala sobre um barril de pólvora;
- b) o *factum principis*, em que o poder público que impôs o fechamento das empresas poderá ser chamado à responsabilidade pelo valor das indenizações dos trabalhadores despedidos por esse motivo, conforme art. 486 da CLT, que será posto à prova;
- c) as despedidas de empregados por força maior, cujo efeito imediato é a quebra das estabilidades e a redução em 50% das indenizações rescisórias, que também serão regurgitadas em juízo e poderão ser invocadas pelo poder público que for chamado à responsabilidade pelo *factum principis*;

- d) a situação dos trabalhadores de empresas de entrega por aplicativo, a quem devem ser assegurados os direitos básicos, desembocará no Judiciário, que, decerto, não pecará pela indiferença;
- e) o trabalho *home office* improvisado, sem tempo de seguir o quadrante da lei, que vai gerar consequências imprevisíveis, a serem resolvidas também na justiça;
- f) os acidentes de trabalho em consequência da Covid-19 e suas sequelas não passarão *in albis* na malha judiciária.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Rui. A questão social e política no Brasil. **Revista Ciência & Trópico**, v. 9, n. 2, jul./dez./1981, edição história 1982-1982. Recife: Editora Massagana, da Fundação Joaquim Nabuco.

BRASIL. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Crescimento do PIB brasileiro em 2019**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27007-pib-cresce-1-1-e-fecha-2019-em-r-7-3-trilhoes>

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADI 6363/2020, que declara constitucional o acordo individual para redução de salário na era coronavírus**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441439>

CAVALCANTE, Glauce; COSTA, Vitor. Setor de serviços pode perder até metade dos empregos este ano. **O Globo/BR**, 19 de abril de 2020.

CERUTTI, Frederico Monacci. Justiça do Trabalho e a pandemia. Blog Fausto Macedo. **Estadão**, 22 de abril de 2020.

ECO, Umberto. **Os limites da interpretação**. Trad. Pérola de Carvalho. São Paulo: Editora Perspectiva, 1995.

DAMIANI, André. Home office, LGPD e MP 936. **Blog Coluna do Estadão/BR**, 25 de abril de 2020.

COMO SERÁ A ECONOMIA APÓS O CORONAVÍRUS. **El País/Brasil**. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/economia/2020-04-13/como-sera-a-economia-apos-o-coronavirus.html>.

HESSE, Konrad. **A força normativa da constituição**. Trad. Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1991.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTr, 2017.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **O livro dos valores: a vida dos valores e os valores de futuro**. 2 ed. [s.l.]: All Print, 2017.

LUPION, Bueno. O que está em jogo na suspensão do aval de sindicatos a acordos trabalhistas. **UOL Notícias/BR**, 18 de abril de 2020.

MEGGIOLARO, Daniella. Os impactos criminais das decisões de hoje no amanhã. **Consultor Jurídico/BR**, 20 de abril de 2020.

PANDEMIA EXPÕE SITUAÇÃO DE DESAMPARO DOS ENTREGADORES DE DELIVERY. **Catraca Livre**. Disponível em: <https://catracalivre.com.br/cidadania/pandemia-expoe-situacao-de-desamparo-dos-entregadores-de-delivery/>.

PIMENTA, Joaquim. **Sociologia jurídica do trabalho**. 3 ed. Rio de Janeiro: Editora Nacional de Direito, 1948.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1982.