



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT

**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO
CIENTÍFICO**

**COVID-19 E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: A QUESTÃO DA (IN)
CONSTITUCIONALIDADE DO ACORDO INDIVIDUAL PARA A REDUÇÃO DE
SALÁRIO E DE JORNADA DE TRABALHO**

Mateus Nefi Vasquez Pimenta

Orientador: Prof. Me. Jéffson Menezes de Sousa

Aracaju

2020

MATEUS NEFI VASQUEZ PIMENTA

**COVID-19 E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: A QUESTÃO DA (IN)
CONSTITUCIONALIDADE DO ACORDO INDIVIDUAL PARA A REDUÇÃO DE
SALÁRIO E DE JORNADA DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Tiradentes – UNIT, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em ____/____/____.

Banca Examinadora

Professor Orientador – Me. Jéffson Menezes de Sousa
Universidade Tiradentes

Professor Examinador – Profa. Ma. Fernanda Oliveira Santos
Universidade Tiradentes

Professor Examinador – Profa. Ma. Valquíria Nathali Cavalcante Falcão
Universidade Tiradentes

**COVID-19 E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: A QUESTÃO DA (IN)
CONSTITUCIONALIDADE DO ACORDO INDIVIDUAL PARA A REDUÇÃO DE
SALÁRIO E DE JORNADA DE TRABALHO**

**COVID-19 AND WORK RELATIONS: THE QUESTION OF THE (IN)
CONSTITUTIONALITY OF THE INDIVIDUAL AGREEMENT FOR THE
REDUCTION OF SALARY AND WORKING DAYS**

Mateus Nefi Vasquez Pimenta¹

RESUMO

O presente trabalho objetiva desenvolver a temática da (in)constitucionalidade do acordo individual de trabalho para a redução salarial e da jornada de trabalho sem a participação dos sindicatos representativos de cada categoria no atual momento de pandemia da Covid-19. Para tanto, são analisados os pressupostos constitucionais e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como parâmetros para a defesa e aplicação dos direitos sociais dos empregados. Após isso, ressaltam-se ainda a questão da hipossuficiência do trabalhador na relação de emprego com o empregador e o papel dos sindicatos na realização de convenções e acordos coletivos para a defesa dos interesses de seus representados. Analisam-se também as regras e os procedimentos adotados pelo governo federal e pelas empresas para evitar e prevenir a disseminação do novo coronavírus no ambiente laboral e a discussão no Supremo Tribunal Federal e sua decisão concernente ao assunto. Para tal fim, em busca do aprofundamento do presente estudo, a pesquisa se reveste de caráter qualitativo, consistindo em uma revisão bibliográfica, análise jurisprudencial e discurso normativo com o objetivo de compreender se é possível ou não tal feito nos moldes apresentados pela Medida Provisória 936/2020. Dentre as considerações finais, destaca-se que há a necessidade de defesa dos direitos trabalhistas principalmente em momentos de dificuldades, crises e incertezas, para tanto aplicando-se corretamente a lei em prol dos mais fracos.

Palavras-chave: Covid-19. Hipossuficiência. Jornada de trabalho. Redução salarial. Sindicato.

ABSTRACT

The present work aims to develop the theme on (in)constitutionality of the individual labor agreement for the reduction of wages and working hours without the participation of unions representing each category in the current pandemic moment of Covid-19. To this end, the constitutional assumptions and the Consolidation of Labor Laws (CLT) are analyzed as

¹ Bacharelado em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT, campus Farolândia. E-mail: mvnefi@gmail.com.

parameters for the defense and application of employees social rights. Afterwards, the issue of the employee's under-sufficiency in the employment relationship with the employer and the role of the unions in carrying out collective agreements and agreements to defend the interests of their represented ones are also highlighted. It also analyzes the rules and procedures adopted by the federal government and companies to avoid and prevent the spread of the new coronavirus in the work environment and the discussion in the Supreme Federal Court and its decision regarding the matter. To this end, in search of further study, the research is of qualitative nature, consisting of a bibliographic review, jurisprudential analysis and normative discourse in order to understand whether it is possible or not to do so in accordance with Provisional Measure 936/2020. Among the final considerations, it is emphasized that there is a need to defend labor rights, especially in times of difficulties, crises and uncertainties, for this reason applying correctly the law in defense of the weakest ones.

Keywords: Covid-19. Reduction of wage. Under-sufficiency. Unions representing. Working hours.

1 INTRODUÇÃO

A jornada de trabalho e o salário são direitos sociais adquiridos pelos trabalhadores, ou seja, são verdadeiras cláusulas pétreas que não podem ser alteradas por acordo individual, a não ser por convenção ou acordo coletivo de trabalho feitos com a devida representação dos sindicatos.

Considerando o momento atual de pandemia da covid-19 em que estamos vivendo e os direitos trabalhistas elencados na Constituição Federal de 1988 juntamente com a CLT, é possível diminuir o salário e a jornada de trabalho através de acordo individual, não tendo a participação do sindicato?

Para responder a esta pergunta, se faz necessário analisar os pressupostos constitucionais de proteção ao trabalhador como também analisar quais são os papéis dos sindicatos nas relações trabalhistas e examinar quais são os critérios utilizados para a diminuição do salário e da jornada de trabalho.

O tema merece ser abordado e estudado, pois afeta a grande maioria dos cidadãos brasileiros que lutam diariamente para terem através de um salário digno e de uma jornada de trabalho proporcional que permitam retirar o seu sustento juntamente com os de suas respectivas famílias. Por isso, tal assunto tem uma grande importância e relevância, pois em meio à atual crise trazida pela pandemia, o salário se faz mais que necessário para que as famílias brasileiras consigam subsistir. Quando há um corte salarial sem a devida proteção constitucional, os trabalhadores e seus familiares não terão suas necessidades básicas como alimentação, saúde, lazer, dentre outros atendidos de forma adequada.

O presente trabalho está estruturado em três capítulos de desenvolvimento, o primeiro trata dos impactos trazidos pela covid-19 nas relações trabalhistas e se é constitucional ou inconstitucional a diminuição salarial e da jornada de trabalho através de acordo individual de trabalho, o segundo capítulo trás a perspectiva de hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador e os papéis dos sindicatos na proteção dos direitos dos seus representados, e no terceiro capítulo aborda quais foram as medidas adotadas para prevenção da disseminação da covid-19 no ambiente de trabalho e o debate sobre o assunto no Supremo Tribunal Federal.

O trabalho consiste em uma pesquisa qualitativa, onde adotou o método de análise bibliográfica. Assim também como o estudo de decisões judiciais do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região e da legislação brasileira, utilizando a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além da utilização de artigos científicos voltados para o direito do trabalho e de dissertação de mestrado.

Ao final, são oferecidas as considerações finais, onde se faz necessário destacar a inconstitucionalidade de tais medidas adotadas pelo governo federal para tentar preservar o emprego e a renda, além da importância dos sindicatos na participação de convenções e acordos coletivos de trabalho para a preservação dos direitos trabalhistas.

2 COVID-19 E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Diante do atual cenário de pandemia do coronavírus (COVID-19) em que estamos vivendo a nível mundial, todas as áreas das vidas das pessoas foram alteradas (social, econômica, emocional, etc). No contexto interno (Brasil) as relações trabalhistas também foram bastante afetadas. A Lei 13. 979/2020 instituiu a quarentena e o isolamento social, onde em suma foi incentivado que as pessoas ficassem em casa sem ter praticamente contato com ninguém para diminuir a disseminação do vírus. Além disso o governo federal também instituiu o Decreto-Legislativo nº 6, de 2020, onde ficou reconhecido o estado de calamidade pública.

Mediante essa situação muitas empresas tiveram que praticamente parar de funcionar e conseqüentemente sem ter receita não teriam como pagar o devido salário a seus funcionários podendo gerar demissões em larga escala. Com o intuito de tentar amenizar os impactos que a economia poderia sofrer, o governo federal instituiu a MP (Medida Provisória) 936 que posteriormente foi convertida na Lei 14.020/2020 para a preservação do emprego e da renda. Tal medida provisória dentre outras medidas visa a redução proporcional de jornada de trabalho

e salários mediante acordo individual, ou seja, entre empregador e empregado. O artigo 3º da supracitada lei cita: “ São medidas do Programa Emergencial do Emprego e da Renda”, o inciso segundo diz: “a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário”. O artigo 12 da mesma lei assegura: “as medidas de que trata o art. 3º desta lei serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados.

Acontece que tal medida vai de encontro às normas constitucionais que asseguram direitos aos trabalhadores. O artigo 7º da Constituição Federal/88 trata dos direitos da classe trabalhadora que visem à melhoria de sua condição social, no inciso VI assegura a “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo” e no inciso XIII garante a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Percebe-se que a Carta Magna autoriza a redução do salário e da jornada de trabalho somente através de acordo ou convenção coletiva de trabalho, ou seja, não pode reduzir o salário e a jornada de trabalho do empregado a menos que seja através de um desses instrumentos citados.

André Eduardo Dorster Araújo e Priscilla Carrieri Donegá (2020, p. 3) explicam:

O texto constitucional é de clareza solar, de aplicação imediata e eficácia plena, não cabendo a norma infraconstitucional alterar seu teor e alcance. Entendimento diverso abre margem perigosa para que se autorize, ao sabor das oportunidades, o desrespeito a todos os direitos fundamentais dos arts. 5º, 6º e 7º da Constituição Federal. Garantias fundamentais existem, justamente, para proteção dos cidadãos em momentos de crise.

Os autores defendem que o que está na Constituição Federal deve ser seguido do modo como lá está, pois é claro e de aplicação imediata. Desse modo não é possível através das oportunidades interpretá-la de modo diverso, podendo ocasionar em desrespeito às garantias fundamentais, ou seja, garantias mínimas para assegurar a dignidade da pessoa humana, devendo essas garantias serem aplicadas principalmente em momentos difíceis.

Dayse Coelho de Almeida (2020, p. 81), leciona que:

As proteções e garantias são pouco necessárias em condições de clima e relevo perfeitas, pois nestas a democracia floresce sem qualquer embaraço. É para os períodos de tormenta, caos e instabilidade que as cláusulas pétreas foram sedimentadas como irretocáveis.

Verificamos que as garantias fundamentais não foram criadas com vistas a serem utilizadas em momentos de bonança, em que tudo está caminhando bem sem maiores

preocupações. Foram feitas com o olhar em períodos difíceis, de amargura para que nessas épocas sejam utilizadas para amenizar o sofrimento e dor da população, nesse caso dos trabalhadores brasileiros.

A Constituição Federal é o documento máximo que guiará todo o ordenamento jurídico e que dirá o que deve ser feito nas realidades que vão surgindo e não o contrário, ou seja, não são as realidades que vão sendo postas que dirão como aplicar a Constituição Federal. (ALMEIDA, 2020). A autora descreve que a medida em que as situações vão surgindo, as garantias fundamentais dispostas na CF/88 devem ser aplicadas para realmente trazer uma garantia, uma segurança e não serem modificadas pelas realidades que vão acontecendo, pois isso com certeza trás incertezas, medos e dúvidas.

O poder não emana da jurisdição e sim do povo de forma direta ou de seus representantes eleitos que podem modificar através dos devidos ritos o texto constitucional. Não há democracia em se modificar o texto constitucional através do judiciário, impondo interpretações outras ao claramente disposto (GARCIA, 2020).

Não há legitimidade na mudança e interpretação diversa do que claramente está na Carta Magna por parte do judiciário, cabendo esse papel ao poder legislativo.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2020, n.p) defende que:

A pandemia passará, mas a recente violação ao preceito constitucional em destaque certamente ficará marcada nas páginas de nossa história como exemplo de jurisdição constitucional que se opõe à norma fundamental. Caberia ao Congresso Nacional, quando da deliberação sobre a Medida Provisória 936/2020, restabelecer a ordem constitucional.

As violações à Constituição, nesse caso aos direitos dos trabalhadores de terem o salário e a jornada de trabalho diminuídos somente através de acordo ou convenção coletiva vai ficar na história podendo vir a prejudicar os futuros trabalhadores do país. Caberia ao Congresso Nacional restabelecer a segurança jurídica para os atuais e futuros trabalhadores.

Percebe-se que a redução do salário sem convenção ou acordo coletivo de trabalho é prejudicial ao empregado. O artigo 468 da CLT dispõe: “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 de cláusula infringente desta garantia”. Desta forma, qualquer acordo individual nos contratos de trabalho, mesmo com o princípio do pacta sunt servanda, poderão ser declarados nulos se causar prejuízo de qualquer forma ao trabalhador.

Vólia Bomfim Cassar (2020, 3-4) discorre da seguinte forma:

Por isso, a constitucionalidade da MP 936/20 é duvidosa. Isso se explica porque a medida viola o artigo 7º, VI da CF, que exige instrumento coletivo para redução salarial. O direito à irredutibilidade do salário se funda não só no princípio tutelar do trabalhador, pois sua subsistência depende do pagamento do salário, como também na força obrigatória dos contratos – pacta sunt servanda, onde qualquer modificação que prejudique o trabalhador é nula de pleno direito - art. 468 da CLT. A impossibilidade de alteração inclui tanto a mudança do valor quanto a forma de pagamento do salário, quando for prejudicial ao trabalhador.

A autora ratifica o entendimento que deve ser adotado o instrumento coletivo para haver a redução do salário e da jornada de trabalho, pois é através dele (do salário) que o trabalhador junto com sua família subsistem. Por isso qualquer alteração no contrato de trabalho feita através de acordo individual e que cause qualquer tipo de prejuízo ao empregado deve ser nula, não tendo efeito o acordado.

O salário do empregado serve para a subsistência sua e de sua família, ou seja, para o custeio do mínimo necessário para sobreviverem. Ademais, o empregado não tem o objetivo de angariar lucro, mas sim de sobreviver, onde o único interessado no lucro é o empregador. Por isso as medidas de diminuição salarial e diminuição de jornada de trabalho são medidas consideradas extremas e que devem ser tomadas de forma extraordinária. (ALMEIDA, 2020).

Portanto podemos concluir que é de suma importância proteger principalmente o salário do empregado. Quase que na totalidade das vezes ele é o único meio que o trabalhador tem de sobreviver de forma até mesmo minimalista. Diminuí-lo sem haver uma garantia outra através do acordo coletivo que é feito pelo sindicato representante da categoria de que após um determinado tempo retornará ao valor normal é inconstitucional, pois na “quebra-de-braço” entre empregador e empregado quem sairá perdendo é o hipossuficiente, neste caso o empregado. Explanaremos mais sobre a hipossuficiência do empregado e do papel dos sindicatos na proteção dos mesmos no próximo tópico.

3 O EMPREGADO HIPOSSUFICIENTE NA RELAÇÃO DE TRABALHO E OS SINDICATOS COMO PROTETORES DESTES.

Nos tempos antigos o trabalho era visto como algo que não dignificava o homem, ou seja, a pessoa humana, pois era direcionado às pessoas que não tinham “inteligência” para as artes ou para a política por exemplo e só tinham a oferecer a sua força braçal e por isso o

trabalho era visto como algo análogo à escravidão. Muito dessa visão se dava pelo fato de que não existiam direitos trabalhistas, onde os trabalhadores labutavam muitas horas por dia em condições degradantes e subumanas. Muitos desses trabalhadores adquiriam doenças ocasionadas pelas péssimas condições de trabalho e muitos vinham a falecer deixando desamparados os familiares que também não tinham nenhum direito proveniente da morte do ente.

A partir da revolução industrial, esse contexto passou a mudar no mundo e no Brasil. Os trabalhadores passaram a reunirem-se em classes e a reivindicarem melhores condições de trabalho.

Afirma-se que o Direito do Trabalho é ontologicamente protetivo, em virtude de sua formação histórica. No seio da sociedade do Século XVIII, marcada pela expansão capitalista e pelo pensamento liberal, exsurge um novo ramo do Direito, a partir das ações e reivindicações da coletividade dos trabalhadores. Proveniente, diretamente do mundo fático, o Direito do Trabalho nasceu com eminência e particularidade na seara jurídica. No contexto em que a igualdade jurídica era basilar, o Direito do Trabalho afirma a desigualdade como fundamento de sua existência, inferindo sua necessidade na proteção do hipossuficiente. (OLIVEIRA, 2006, p. 14)

Interessante frisar que o ramo do direito do trabalho surgiu por causa da desigualdade e afirmá-la como o motivo da sua criação, enquanto os outros ramos do direito existem com vistas na igualdade. Por esse motivo o direito do trabalho tem a visão de proteção ao mais fraco.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, muitos direitos foram adquiridos. Podemos encontrar alguns desses direitos no artigo 7º e outros espalhados de forma explícita e implícita no ordenamento jurídico.

O direito do trabalho surgiu com vistas a equiparar em condições de “armas” os empregadores e os empregados, pois estes últimos por necessitarem do emprego para subsistirem juntamente com a sua família sempre foram vistos como a parte mais fraca que ao final acabaria cedendo devido à necessidade. Com a pandemia da COVID-19 essa hipossuficiência figurou ainda mais latente, tendo que o empregado ir para mais um “quebra-de-braço” com o empregador. “[...] A solução não poderá se dar entre o trabalhador, totalmente hipossuficiente, e o empregador, que usará sua espada de Dâmocles: ‘Ou a suspensão dos salários, ou o emprego’”. (ROMANO, 2020, p. 4).

Verifica-se que quando há situações em que os direitos trabalhistas ficarão expostos e correndo o risco de não serem aplicados, é necessário adotar os meios de proteção aos hipossuficientes e não os deixar sozinhos na “luta” contra o empregador.

De acordo com Orlando Gomes e Elson Gottschalk (apud LUDWIG, 2020, p. 24), “subordinado como se encontra ao empregador, [o empregado] não está, o mais das vezes, em condições de manifestar livremente sua vontade. Consequentemente concordará muitas vezes com a alteração que interessa a outra parte, pelo justo temor de desemprego”.

Assim sendo, quando há uma negociação entre empregado e empregador, sempre sairá prevalecendo a vontade do patrão que dirá as condições em que o empregado deverá submeter-se.

“[...] A desigualdade das partes nestas novas relações de trabalho persiste, ensejando a necessidade de um tratamento diferenciado e protetivo”. (OLIVEIRA, 2006, p. 15).

Muitas vezes, senão em todas as vezes em uma negociação individual o empregador irá impor as condições, ficando o empregado sujeito a elas aceitando-as ou não, e caso não aceitem existem “muitas outras pessoas querendo trabalhar” e “que venha o próximo da fila” como é dito. Por isso é necessário que haja um tratamento diferenciado para que o empregado possa ser protegido. “É a hipossuficiência que clama por proteção ao trabalhador perante o poderio econômico do seu empregador” (OLIVEIRA, 2006, p. 72).

O autor afirma que devido ao poderio econômico do empregador é necessário proteger o trabalhador. O autor confirma esse pensamento. “[...] a proteção ao trabalho implica, em verdade, em proteção ao homem, posto que o valor a ser protegido não é o resultado em si do trabalho, mas seu ator/produzidor”. (OLIVEIRA, 2006, p. 14).

Nesse sentido é confirmada a ideia de que o que é protegido é o trabalhador e não o trabalho em si. Todas essas situações que demonstram a hipossuficiência do trabalhador fazem com que o direito do trabalho adote direitos, regras e princípios na proteção do empregado. Um desses princípios é justamente o da proteção. “[...] o princípio da proteção se arroja como fundamento básico para o ordenamento trabalhista. Através desse princípio, constituem-se inúmeros direitos para o trabalhador, equivalendo-o na relação trabalhista com seu empregador”. (FERREIRA; FREITAS, 2018, p. 144).

Esse princípio norteia o direito do trabalho e coloca o empregado hipossuficiente em pé de igualdade com o empregador, pois muitos direitos surgem a partir daí fazendo com que o patrão se adeque para não poder vir a sofrer sanções jurídicas. Nos ensinamentos de Capelari (apud FERREIRA; FREITAS, 2018, p. 144):

Dessa maneira, esse princípio é a direção que norteia todo o sentido da criação do Direito do Trabalho, visando proteger a parte mais frágil na relação jurídica – o trabalhador – que até o surgimento de normas trabalhistas, em especial a justiça especializada trabalhista, via-se desprotegido face à altivez do

empregador.

Como supracitado, o princípio da proteção é muito importante para o direito do trabalho, pois dá a direção a ser seguida pelo mesmo, objetivando no fim de tudo colocar o empregado no mesmo nível do empregador. Esse princípio se subdivide em outros três subprincípios, quais sejam: in dúvida pró operário que trás a ideia de que em caso de dúvida na aplicação de uma norma trabalhista, deve-se aplicá-la sempre em favor do empregado; norma mais favorável ao empregado que trás a ideia de que há mais de uma norma que possa ser aplicada, deve-se, em regra, aplicar a que trazer mais vantagens ao trabalhador; condição mais benéfica, onde sempre será aplicado o que for mais benéfico ao empregado, não podendo o seu contrato ser alterado para algo mais prejudicial.

Verificamos que desde o início, o direito do trabalho sempre teve vistas à proteção do trabalhador, pois historicamente estes sempre estiveram desprotegidos e expostos ao que o empregador quisesse impor-lhes.

Além de todas essas formas de proteção, os trabalhadores passaram a reunirem-se em grupos formando assim os sindicatos representativos de cada classe trabalhadora que nas palavras de Joselita Nepomuceno Borba (apud BORBA, 2020, p. 529), “Sindicato é pessoa jurídica de natureza associativa de caráter trabalhista, constituído para defesa de interesse de seus associados e para regular condições de trabalho”.

A Constituição Federal/88 trás em seu texto a legalidade e a importância dos sindicatos na participação da proteção dos interesses dos trabalhadores. O art. 8º, III preceitua: “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;”. Os sindicatos tem o dever de representar a classe trabalhadora coletivamente ou individualmente, defendendo assim os direitos e garantias conquistadas por estes. O inciso VI do mesmo artigo garante: “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;”. Fica assim a obrigatoriedade da participação dos sindicatos em toda e qualquer negociação coletiva. Ainda na CF/88 em seu art. 7º, XXVI diz: “Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”. Assim sendo as Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) que são negociações acertadas entre um sindicato representativo da classe dos empregados e um sindicato representativo da classe dos empregadores e os Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) que são acordos entre um sindicato representativo da classe dos empregados e uma empresa, devem ser reconhecidos e aplicados, onde em várias ocasiões tem prevalência sobre a lei.

A jurisprudência mostra a força e importância dos sindicatos nas relações trabalhistas.

No julgamento do processo nº 10000543-61.2014.5.02.0471 no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região verificou-se a necessidade da participação dos sindicatos para a negociação da redução salarial:

A Constituição Federal de 1988 prestigia as negociações coletivas, modalidade de autocomposição de conflitos, como medida de flexibilização das relações de trabalho, tanto pela possibilidade de instituição de novos direitos aos empregados, como de redução de alguns deles, dentre os quais se encontra o salário. A Constituição Federal delegou autonomia ao sindicato dos trabalhadores para negociar a redução salarial, não sendo a exigência a comprovação de motivo de força maior ou de efetivo prejuízo sofrido pelo empregador. As condições que levam à redução salarial são tratadas com o Sindicato da categoria profissional, o qual tem autonomia para aceitar ou não as alterações contratuais. É imprescindível a participação do ente sindical na negociação, o qual representa os empregados e legitima o acordo entabulado. Outrossim, o sindicato possui legitimidade para excluir a aplicação de reajuste para determinados trabalhadores, ainda que estes sejam integrantes de apenas uma parte ou setor de determinada empresa. (BRASIL, 2014, n.p)

O tribunal reconheceu a necessidade de participação dos sindicatos quando o assunto versar sobre redução salarial, onde a CF/88 delega a estes total liberdade para negociar essa redução, atribuindo ao sindicato legitimidade para tal.

Verificamos assim a grande importância dos sindicatos na vida dos empregados, pois estes são essenciais na garantia dos direitos fundamentais conquistados. “[...] as normas trabalhistas negociadas, amparadas pelos direitos indisponíveis assegurados na Carta Magna brasileira sempre caminharam, como regra, na busca da melhoria dos direitos sociais dos trabalhadores [...]”. (MELO, 2020, p. 1).

Vemos assim que as normas que são negociadas pelos sindicatos procuram melhorar as condições de vida dos trabalhadores e conseqüentemente daqueles que dependem destes para sobreviverem. “[...] as convenções e acordos coletivos de trabalho, frutos da negociação coletiva, como direitos fundamentais daqueles, visando sua melhoria social”. (MELO, 2020, p.1).

Todos os direitos sociais dos trabalhadores dispostos no art. 7º da Constituição Federal são indisponíveis, ou seja, não podem ser negociados, a não ser alguns deles através de convenções ou acordos coletivos pelos sindicatos, pois os trabalhadores como já dito não possuirão força de negociação. Para isso os sindicatos precisam realmente serem fortes, presentes e atuantes:

Representados coletivamente por seu sindicato, se realmente forte, atuante e comprometido com interesses verdadeiros dos trabalhadores, estes passam a

ter razoável força negocial perante seu empregador para deliberarem nas negociações coletivas, garantindo certa equivalência entre os sujeitos contrapostos, uma vez que os trabalhadores individualmente considerados não possuem força negocial, razão de exigir o art. 8º, II e IV da CF/88 a intervenção obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas. (MELO, 2020, p. 2).

Desta forma os sindicatos figuram como peça importante e essencial para a vida dos trabalhadores dentro das empresas, tendo voz ativa e equivalência de forças junto ao empregador, sendo assim um grande instrumento para a defesa dos direitos fundamentais. “[...] não há da nossa parte qualquer dúvida que a melhor representação e mais segura dos empregados e empregadores são os atores sociais sindicais, tendo em vista que vivenciam nos rincões desse nosso país realidades absolutamente diversas[...]”. (GUIMARÃES, 2020, p. 2).

Nas palavras de Joselita Nepomuceno Borba (2020, p. 529): “Firma-se o sindicato como instituição com função de mitigar a fraqueza individual do empregado frente ao patrão, transformando-se em ente associativo juridicamente relevante na defesa e melhoria de condições de trabalho”.

Os sindicatos tanto dos empregados quanto dos empregadores possuem grande experiência prática, pois vivem as mais diversas realidades enfrentando desafios e por isso possuem conhecimento para superar as dificuldades e divergências que possam vir a ter dentro dos interesses das categorias, pois a força e união destes ajudam à chegarem no bem comum. “Formou-se então no Brasil o sindicato forte, capaz de unidos em nome dos trabalhadores resguardar com exígua representatividade os direitos de categorias [...]” (GUIMARÃES, 2020, p. 2).

Nesse contexto percebemos que os sindicatos no Brasil são fortes e unidos, ou deveriam ser, para serem capazes de muito bem fazerem seus papéis, onde o principal destes papéis é defender seus representados. “A voz dos trabalhadores, então, nas negociações, é sempre uma voz coletiva, única forma de impedir que, em uma relação desigual, o poder econômico maior do empregador transforme negociação em pura e simples imposição”. (FILHO, 2020, p. 4).

Portanto é imprescindível que o sindicato seja unido e os trabalhadores também, pois a força que a união trará ajudará a impedir a imposição e arbitrariedade dos empregadores.

Em todo esse contexto os sindicatos também possuem outros deveres outorgados pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispostas no artigo 514 da CLT, como ajudar o Estado no desenvolvimento social, promover a conciliação nos dissídios de trabalho, dentre outros. “Assim, a negociação coletiva de trabalho cumpre várias funções, como normativa, obrigacional, compositiva, econômica e social, assegurando a participação

dos trabalhadores na vida e no desenvolvimento da empresa”. (MELO, 2020, p. 2).

Desta forma verificamos que os sindicatos possuem inúmeras funções, sendo essencial a sua participação para além dos interesses de seus representados, mas também para uma melhoria social, onde atingirá também a sociedade como um todo.

Portanto podemos verificar que desde muito tempo atrás os trabalhadores sempre foram a parte mais fraca em uma relação de trabalho. Nos tempos atuais essa situação não é diferente, porém agora existem normas, leis e regramentos que protegem o trabalhador hipossuficiente e tentam equipará-los ao patrão para que o mesmo através de seu poderio econômico não se favoreça disso e esteja em condição de superioridade. Acontece que com a pandemia alguns direitos trabalhistas assegurados por lei foram relativizados, não tendo a participação sindical. Essa situação gerou polêmicas e acabou chegando ao Supremo Tribunal Federal (STF) para deliberação referente à constitucionalidade ou não da não participação sindical nos acordos para diminuição salarial e da jornada de trabalho. No próximo tópico veremos o debate no STF e a decisão do mesmo concernente ao assunto e as medidas trabalhistas adotadas para enfrentar a pandemia no Brasil.

4 AS MEDIDAS TRABALHISTAS DE ENFRENTAMENTO À PANDEMIA NO BRASIL E O DEBATE NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (ADI 6363)

Com o grande avanço da propagação do coronavírus no Brasil muitas medidas tiveram que ser adotadas para minimizar o número de contágios e mortes. Na esfera do direito trabalhista, várias ações também foram tomadas para evitar a proliferação nos ambientes de trabalho. Além de medidas internas adotadas pelas próprias empresas, o governo também adotou algumas medidas.

A CF/88 trás em seu texto no artigo 7º, XXII: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Já no artigo 225 diz: “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado [...]”. Portanto é um direito do trabalhador laborar em um ambiente onde propicie saúde, tanto física, mental e emocional, através da higiene do ambiente, onde essa higiene é tanto a limpeza do local quanto a limpeza visual e auditiva também. Em relação à segurança é tanto a física, mental e emocional. Assim sendo, é dever do empregador e do governo adotarem medidas que protejam os trabalhadores, nesse caso em

específico, da contaminação da covid-19.

Portanto é necessário colocar em prática o princípio da prevenção onde: “previne-se porque há certeza do dano e conhecimento científico das consequências maléficas”. (NETO, 2020, p. 243).

Por mais que ainda não se saiba muito sobre a covid-19, é mais do que notório as consequências maléficas que essa doença está trazendo à humanidade. Então é necessário adotar todos os meios possíveis de prevenção ao contágio nos ambientes de trabalho.

Já o princípio da precaução: “previne-se porque não se sabe quais são as consequências maléficas da substância ou do empreendimento; assim, por haver temerosa incerteza científica, deve-se existir a cautela”. (NETO, 2020, p. 243).

Verifica-se que esse princípio tem por base o não conhecimento do dano decorrente de alguma substância ou empreendimento, sendo necessário precaver caso possa acontecer algo ruim.

Mesmo havendo uma certa diferença entre os dois princípios, ambos: “decorrem do dever geral de cautela que se espera do empregador quando se trata de saúde do trabalhador: um comportamento diligente que exceda aquele praticado pelo homem-médio [...]”. (NETO, 2020, p. 243).

Portanto o empregador independentemente da situação deve adotar medidas superiores às normais e básicas para que os seus empregados estejam seguros e protegidos e assim possam exercer as suas atividades com segurança e bem-estar.

Dentro do ambiente de trabalho foi necessário adotar certas condutas, como diminuir o número de empregados no estabelecimento, onde os que foram designados para irem até o local de trabalho devem manter uma distância de pelo menos dois metros entre um e outro; deve-se utilizar máscara durante todo o período de trabalho; a higiene das mãos lavando-as sempre com água e sabão ou na falta destes, usar álcool 70%; verificação da temperatura corporal na entrada dos estabelecimentos e a limpeza constante das superfícies.

Para as empresas que não necessitam do comparecimento do empregado, foi possível instituir o teletrabalho, ou seja, os trabalhadores podem exercer suas profissões em casa ou em outro local: “não se faz necessária a coabitação, ao revés, seu pressuposto é a distância entre ambos [...]”. (STÜMER; FINCATO, 2020, p. 342).

Portanto no teletrabalho não se faz necessário que o empregador e o empregado estejam no mesmo local, ao invés disso estarão em locais diferentes, havendo ainda assim subordinação e o uso da tecnologia. O artigo 75-B da CLT assim diz: “Considera-se teletrabalho a prestação

de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituem como trabalho externo”.

Outra medida adotada foram as férias individuais e coletivas, onde o empregador pode dar férias para seus empregados no mesmo período. Assim preceitua o artigo 139 da CLT: “Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa”. Além da CLT o governo de forma emergencial propôs a MP 927/2020 que permite a concessão de férias, devendo o empregador informar ao empregado com dias de antecedência.

Houve também a possibilidade da suspensão temporária do contrato de trabalho pelo prazo máximo de 60 dias, podendo ser fracionado em dois períodos de 30 dias e podendo ser prorrogado por prazo determinado pelo poder executivo. Aos que optarem pela suspensão do contrato de trabalho ficou instituída a estabilidade no emprego pelo prazo de três meses após o retorno às atividades.

Todas as situações envolvendo a pandemia da covid-19 nas relações de trabalho causaram muita controvérsia no meio jurídico e político, a ponto de chegar ao STF para que fossem tomadas decisões. As questões da diminuição do salário e da jornada de trabalho sem a participação dos respectivos sindicatos gerou uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 6363) por parte do partido político Rede Sustentabilidade. Nessa ação, o dito partido alega vários pontos e cita várias entidades que se manifestaram que levam à inconstitucionalidade das medidas:

A irredutibilidade salarial é garantia social intrinsecamente ligada à dignidade humana, ao valor social do trabalho (disposto no art. 170, caput, da CF) e ao mínimo existencial elencado no art. 6º do texto constitucional. A irredutibilidade salarial tem lugar apenas mediante negociação coletiva e para garantir a manutenção dos postos de trabalho, e não cabe em nenhuma outra hipótese. (ARAÚJO, et al, 2020, p. 11).

Assim sendo, a irredutibilidade do salário é vista como uma cláusula pétrea não podendo ser alvo de alteração. A única possibilidade prevista é através do acordo coletivo que só pode ser feito com a participação do sindicato. Ainda na ADI 6363 preceitua:

O estímulo à negociação coletiva de trabalho, como manifestação do princípio da autonomia da vontade, assegurou aos atores sociais, sindicatos, federações e confederações, a possibilidade de celebração de negócios jurídicos que objetivam a regulação das condições de trabalho para determinada categoria, alcançando inclusive os trabalhadores não sindicalizados. (ARAÚJO, et al, 2020, p. 13).

Portanto os sindicatos possuem autonomia para realizarem negociações coletivas de trabalho que atingem tanto os trabalhadores sindicalizados como os não sindicalizados.

Entre os pedidos da ADI 6363 está a inconstitucionalidade do acordo individual para a redução do salário e suspensão do contrato de trabalho e medida cautelar para suspender tais medidas desde logo. Para tanto foi distribuído para o ministro Ricardo Lewandowski onde no julgamento da referida cautelar deferiu em parte o pedido feito pela Rede Sustentabilidade: “os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho [...] deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de dez dias corridos, contado da data da sua celebração [...]”. (BRASIL, 2020a, p. 16-17).

Tal decisão foi alvo de embargos de declaração por parte da Advocacia Geral da União (AGU), onde foi pedido a “reconsideração da decisão embargada, com o indeferimento do pedido da liminar, a validade e legitimidade da produção imediata de efeitos para os acordos individuais; atribuir efeito suspensivo ao recurso.” (BRASIL, 2020c, p.1). Os embargos de declaração foram rejeitados pelo Ministro relator, pois entendeu que não se encontravam presentes os vícios apontados.

Após a decisão, foi colocada em pauta para deliberação do plenário do STF sobre se havia ou não a inconstitucionalidade do acordo individual para redução do salário e da jornada de trabalho. Em reunião por videoconferência no dia 17/04/2020 por maioria de votos ficou decidido que é constitucional, podendo haver acordos individuais de trabalho para redução salarial e de jornada de trabalho, não tendo a necessidade da participação dos sindicatos. Através da divergência aberta pelo ministro Alexandre de Moraes, ele entendeu que: “em razão do momento excepcional, a previsão de acordo individual é razoável, pois garante uma renda mínima ao trabalhador e preserva o vínculo de emprego ao fim da crise”. (BRASIL, 2020b, n.p).

Entendemos que essa decisão do Supremo Tribunal Federal foi errônea e precipitada não resguardando os direitos dos trabalhadores, onde tais direitos foram instituídos justamente para serem defendidos e utilizados em todos os momentos, principalmente nos de dificuldade e crise.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após os devidos apontamentos, constata-se que a pandemia da covid-19 mudou a forma de viver da população em todos os aspectos da vida. Nas relações de trabalho não foi diferente, pois o entendimento de trabalho foi adaptado à nova situação, requerendo mudanças rápidas para que o trabalhador pudesse laborar com a segurança necessária para não se contaminar.

Fica evidente a inconstitucionalidade das medidas adotadas pelo governo federal para tentar preservar o emprego e a renda. O acordo individual para a diminuição do salário e da jornada de trabalho configura um erro e um retrocesso dentro do direito do trabalho, pois a previsão de que isso aconteça somente através de acordo coletivo com a participação dos sindicatos é justamente para ser aplicado em momentos de dificuldades e insegurança como a que estamos vivendo hoje. O poderio de barganha é todo do empregador, pois ele detém o poder econômico e superioridade de argumentação, estando assim o empregado a mercê da vontade do patrão.

Assim sendo, é visível a hipossuficiência do empregado na relação trabalhista. Isso acontece desde o início dessas relações tendo que através da história e do tempo os empregados lutarem para conseguirem direitos e condições dignas de trabalho. Muitos desses direitos foram adquiridos com a CF/88 que trouxe uma certa dignidade ao trabalhador e que as dificuldades que surgem não devem adaptar os direitos a elas e sim as dificuldades que devem ser adaptadas aos direitos.

A participação dos sindicatos nos acordos coletivos, principalmente para a diminuição do salário e da jornada de trabalho torna-se essencial para que não sejam cometidos abusos de autoridade e poder por parte do patrão. Não é surpresa que esses acordos em muitas ocasiões prevalecem em relação à lei para que os trabalhadores possam ter resguardados seus direitos.

Ademais configura-se equivocada a decisão do Supremo Tribunal Federal decidindo que é constitucional o acordo individual, sob alegação de que isso preservaria empregos e renda.

A participação dos sindicatos deveria ter sido adotada de forma célere através de reuniões por videoconferência e acordos coletivos poderiam ter sido firmados e assim resguardados os direitos adquiridos através de muito suor pelos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Dayse Coelho de. **Direito Trabalhista e Coronavírus: Análise de riscos e possibilidades jurídicas na consolidação das leis do trabalho e nas medidas provisórias**

927,936,944 e 945 de 2020. 1. Ed. São Paulo: Letras Jurídicas, 2020.

ARAÚJO, André Eduardo Dorster; Donegá, Priscilla Carrieri. MP 936/20 e as relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 211/2020, Maio - Jun/ 2020.

ARAÚJO, Cássio dos Santos, et al. **Petição inicial. ADI/6363**. 2 de abril de 2020. Disponível em:<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jps/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5886604>. Acesso em: 04 nov. 2020.

BORBA, Joselita Nepomuceno. Atuação sindical em tempos de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **Direito do trabalho na crise da covid-19**. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 525-561.

BORBA, Joselita Nepomuceno. Covid-19 e fragilidade do sindicato. É possível o poder público ingerir na atuação sindical para, em meio à força maior qualificada, anular aditivo a convenção coletiva de trabalho? **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro, 12 de maio. 2020. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/COVID-19%20e%20fragilidade%20do%20sindicato-Lita.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2020.

BORBA, Joselita Nepomuceno. Legitimidade na defesa dos direitos e interesses coletivos e difusos: sindicato, associação, Ministério Público, entes não sindicais. São Paulo: LTr.2013 p. 143. In: BORBA, Joselita Nepomuceno. Atuação sindical em tempos de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **Direito do trabalho na crise da covid-19**. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 525-561.

BORBA, Joselita Nepomuceno. O art. 2º da MP 927, que instituiu medidas trabalhistas para o enfrentamento da calamidade pública decorrente do covid-19, prejudicou a atuação sindical? **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro, 20 de abr. 2020. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/O%20art.%202%C2%BA%20da%20MP%20927%20prejudicou%20a%20atua%C3%A7%C3%A3o%20sindical-Lita.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2020.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Medida cautelar na ação direta de inconstitucionalidade 6363**. 06 de abril de 2020a. Disponível em:<https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6363.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2020.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **STF mantém possibilidade de redução de salários por acordo individual em decorrência da pandemia**. 17 de abril de 2020b. Disponível em:<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441651&ori=1#:~:text=Por%20maioria%20de%20votos%2C%20em,ajuizada%20pelo%20partido%20Rede%20Sus%20tentabilidade>. Acesso em: 04 nov. 2020.

BRASIL, Tribunal Regional da 2ª região. **Reclamação Trabalhista nº 1000543-61.2014.5.02.0471**. Reclamante: Paulo Capeluppi. Reclamado: General Motors do Brasil LTDA. Juíza: Lúcia Aparecida Ferreira da Silva Molina. São Caetano do Sul/SP, 01 de agosto de 2014. Disponível em:<http://search.trt2.jus.br/easysearch/cachedownloader?colletion=coleta012&docId=1b89f36af2s328462de321fd9e11bd89a9d66585&fieldName=Documento&extension=html#q=Marcia%20Aparecida%20Marcal%20de%20Lima>. Acesso em: 04 nov. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988.** Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 set. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 2 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Embargos de declaração na medida cautelar na ação direta de inconstitucionalidade 6363.** 13 de abril de 2020c. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/lewandowski-agu-mp-trabalhista.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2020.

CASSAR, Volia Bomfim. Comentários à Medida Provisória 936/20. **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro, 06 de abr. 2020. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/COMMENT%C3%81RIOS%20%C3%80%20MEDIDA%20PROVIS%C3%93RIA%20936-20.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2020.

FERREIRA, Henrique; FREITAS, Lenara Giron de. Princípio da proteção pós reforma e a resistência ao retrocesso legal. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade São Judas Tadeu**, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www.usjt.br/revistadireito/numero-6/9/henrique-ferreira.pdf>. Acesso em: 12 out. 2020.

FILHO, José Cláudio Monteiro de Brito. Redução de salários e de jornada sem a participação do sindicato: Reflexões a partir da MP 936/2020. **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro, 07 de abr. 2020. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/REDUC%C3%A7%C3%A3O%20DE%20SALA%C3%81RIOS%20E%20JORNADA%20SEM%20A%20PARTICIPAC%C3%A7%C3%A3O%20DO%20SINDICATO-%20MP%20936.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Respeito à Constituição em situações de crise: redução salarial em decisão do STF. **Revista Consultor Jurídico**, 27 de abr. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-27/barbosa-garcia-respeito-constituicao-situacoes-crise>. Acesso em: 05 out. 2020.

GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. Prevalência do acordo individual x lei, normas coletivas e constituição federal. **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro, 04 de abr. 2020. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/PREVAL%C3%8ANCIA%20DO%20ACORDO%20INDIVIDUAL%20x%20LEI,%20NORMAS%20COLETIVAS%20E%20CONSTITUI%C3%87%C3%83O%20FEDERAL.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2020.

GUNTHER, Luiz Eduardo. A negociação coletiva do trabalho como direito fundamental: necessidade de afirmação da tutela dos direitos de personalidade na atividade empresarial mundializada. **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro, 10 de set. 2008. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/A%20Negocia%C3%A7%C3%A3o%20coletiva%20do%20trabalho%20como%20direito%20fundamentaç-10.09.2008-Gunther.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2020.

LUDWIG, Guilherme Guimarães. Medidas Trabalhistas Emergenciais no Estado de

Calamidade Pública: Uma Análise Constitucional e Sistemática das Medidas Provisórias 927,936,944,945 e 946/2020. **Academia Brasileira do Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro, 24 de abr. 2020. Disponível em:
<http://www.andt.org.br/f/MEDIDAS%20TRABALHISTAS%EMERGENCIAIS%20NO%20ESTADO%20DE%20CALAMIDADE%20PU%CC%81BLICA%20+.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2020.

MELO, Raimundo Simão de. Flexibilização de direitos trabalhistas por meio de negociação coletiva. **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro, 05 de fev. 2020. Disponível em:
<https://www.andt.org.br/f/FLEXIBILIZA%C3%87%C3%83O.NEGOCIA%C3%87%C3%83O%20COLETIVA.05.02.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2020.

NETO, José Affonso Dallegrave. Normas regulamentadoras e saúde do trabalhador em tempos de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **Direito do trabalho na crise da covid-19**. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 239-256.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **(RE)Pensando o Princípio da Proteção na Contemporaneidade**. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2006. Disponível em:
<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/17262/1/Murilo%20Carvalho%20Sampaio%20Oliveira.pdf>. Acesso em: 12 out. 2020.

ROMANO, Rogério Tadeu. A diminuição de salários diante dos efeitos da crise do coronavírus: os limites trazidos pelo artigo 7º, VI, da CF. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, Porto Alegre, v. 30, n. 371, p. 96-102, maio 2020.

STÜMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **Direito do trabalho na crise da covid-19**. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 341-363.