

DA REFORMA TRABALHISTA, DA PANDEMIA PELA COVID-19 E DA AUTONOMIA DO DIREITO DO TRABALHO

<http://dx.doi.org/10.21527/2176-6622.2022.57.e11998>

Submissão em: 28/1/2021

Aceito em: 4/6/2021

Eliana Maria de Souza Franco Teixeira

Autor correspondente: Universidade Federal do Pará. Rua Augusto Corrêa – até 937 – lado ímpar Guamá.
CEP 66075110 – Belém/PA, Brasil. <http://lattes.cnpq.br/5865287894194983>.
<https://orcid.org/0000-0002-7979-2404>. eliana.ft@hotmail.com

Camila Lourinho Bouth

Universidade Federal do Pará. Belém/PA, Brasil. <http://lattes.cnpq.br/816513106171317>.
<https://orcid.org/0000-0001-5580-512X>

RESUMO

A pesquisa tem como objetivo verificar se a Reforma Trabalhista e as Medidas Provisórias trabalhistas da Covid-19 abalaram a autonomia do Direito do Trabalho por meio da afetação dos princípios do Direito do Trabalho. Para tanto, busca responder: De que maneira as alterações promovidas pela Lei da Reforma Trabalhista e as Medidas Provisórias trabalhistas da pandemia abalaram a prevalência dos/as princípios/razões do Direito do Trabalho e sua própria teleologia? O método da pesquisa foi misto, porque utilizou-se do método hipotético-dedutivo, além de trazer resultados qualitativos. Foi aplicado questionário aos participantes da pesquisa, devidamente autorizado pelo Comitê de Ética da plataforma Brasil, com número CAAE 22472919.1.0000.0018, no período de 20 a 24 de janeiro de 2020. O caminho percorrido considerou: a reflexão sobre os princípios do Direito do Trabalho, as Medidas Provisórias nº 927 e 936/2020 e os resultados. O resultado da pesquisa demonstra que o Direito do Trabalho continua a ser um ramo autônomo que sofreu abalos em seus princípios, inclusive com a inclusão do princípio da intervenção mínima na autonomia coletiva e pela adoção de interpretação, bem como observou-se que a aplicação do Direito do Trabalho considerará a conformidade com o Direito Constitucional e com os Convenções Internacionais de Direito do Trabalho.

Palavras-chave: autonomia; princípios do direito do trabalho; reforma trabalhista.

THE LABOR REFORM, THE PANDEMIC BY COVID-19 AND THE AUTONOMY OF LABOR LAW

ABSTRACT

The research aims to verify whether the Labor Reform and Provisional Labor Measures of Covid-19 have shaken the autonomy of Labor Law, by affecting the principles of Labor Law. To this end, it seeks to answer: how did the changes promoted by the Labor Reform Law, the Provisional Labor Measures in the pandemic affect the prevalence of the principles / reasons of Labor Law and its own teleology? The research method was mixed because it used the hypothetical-deductive method, in addition to bringing qualitative results. A questionnaire was applied to the research participants, duly authorized by the Ethics Committee of the Brazil platform with CAAE number 22472919.1.0000.0018, from January 20 to 24, 2020. The path taken considered: the reflection on the principles of Labor Law; Provisional Measures nº 927 and 936/2020; and the results. The result of the research demonstrates that Labor Law continues to be an autonomous branch that has suffered shakes in its principles, including the inclusion of the principle of minimum intervention in collective autonomy and the adoption of interpretation, as well as it was observed that the application of Labor Law will consider the conformity with Constitutional Law and International Labor Law Conventions.

Keywords: autonomy; principles of labor law; labor reform.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo é um dos produtos da pesquisa intitulada “Reforma Trabalhista e gestão dos negócios públicos e privados¹: tendências decisórias das decisões judiciais de primeiro grau no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região”, tendo sido aplicado questionário aos participantes devidamente autorizado pelo Comitê de Ética da Plataforma Brasil, sob número CAAE 22472919.1.0000.0018, no período de 20 a 24 de janeiro de 2020. A pesquisa foi financiada com uma bolsa pelo Edital Pibic/UFPA nº 10/2020. Um dos pontos abordados pela pesquisa, em termos teóricos, e, por via reflexa, apresentado como questionamento foi a forma de interpretação do artigo 8º² da Lei nº 13.467/2017. A pesquisa buscou compreender as tendências decisórias ante a Reforma Trabalhista, posto que cada ponto da investigação gerou um estudo específico, a começar pela busca à seguinte problemática, que é objeto deste artigo: De que maneira as alterações promovidas pela Lei da Reforma Trabalhista e as Medidas Provisórias trabalhistas da pandemia abalaram a prevalência dos/as princípios/razões do Direito do Trabalho e sua própria teleologia?

Assim, o objetivo da investigação é averiguar se a Reforma Trabalhista e as Medidas Provisórias trabalhistas da Covid-19 abalaram a autonomia do Direito do Trabalho por meio da afetação dos princípios próprios do ramo.

A metodologia do estudo adotou a pesquisa bibliográfica, documental e a pesquisa de campo qualitativa. Bibliográfica, pela revisão de referências que tratam dos temas da autonomia do ramo jurídico trabalhista e dos princípios do Direito do Trabalho; documental, porque considerou as Leis/Medidas Provisórias para análise da sequência de alterações recentemente estabelecidas no aspecto político-legislativo; e de campo, em virtude da aplicação de questionário próprio para se compreender o modo de absorção da Reforma Trabalhista, sendo qualitativa em razão de o volume pesquisado e a forma semiestruturada permitirem a análise qualitativa das respostas.

O método é fruto de uma combinação entre o hipotético-dedutivo a partir da indicação de possíveis opções ofertadas como respostas a serem escolhidas pelos participantes, mas, em igual modo, é caracterizada por ser pesquisa de campo, posto que se propôs a registrar o pensamento dos participantes, permitindo uma análise qualitativa das respostas.

O caminho percorrido da investigação compreende a introdução do artigo, que indica o problema, o objetivo, a metodologia e o método da pesquisa. Na sequência refere-se à reflexão sobre a autonomia do Direito do Trabalho e seus princípios, e a seguir reflete sobre as Medidas Provisórias nº 927 e 936/2020, atualizando mais ainda as regras e os princípios do Direito do Trabalho ante a pandemia da Covid-19. Mostra-se, também, os resultados da pesquisa de campo realizada como desdobramento dos estudos teóricos acerca da autonomia do Direito do Trabalho. Por fim, serão apresentadas as considerações finais, destacando que o Direito do Trabalho continua autônomo, mas sofreu abalos em seu principal princípio, o da proteção; as Medidas Provisórias nº 927 (já sem validade) e 936/2020 (convertida em Lei) foram a maneira adotada pelo Poder Executivo para evitar a quebra das empresas e a perda das vagas de emprego; e a interpretação da atuação decisória considerará a norma trabalhista reformada, a compatibilização com a Constituição Republicana de 1988 e Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil.

¹ A atenção para os “negócios públicos e privados” foi fruto de debate em reunião conjunta com a professora doutora Luma Cavaleiro de Macêdo Scaff, quando da consolidação dos objetos de estudo do Programa de Mestrado Profissional em Direito e Desenvolvimento da Amazônia, do Instituto de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Pará.

² Artigo 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do Direito do Trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º – O direito comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho.

§ 2º – Súmulas e outros enunciados de jurisprudência, editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho, não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º – No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no artigo 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

2 REFORMA TRABALHISTA E OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Considera-se o Direito do Trabalho ramo autônomo no ordenamento jurídico brasileiro, elencado no rol dos Direitos Sociais no artigo 6º pela Constituição Brasileira de 1988, que logra de proteção constitucional, sendo, ainda, matéria de Justiça Especializada.

Sua origem remonta a uma construção histórica de transição produtiva do feudalismo para o capitalismo, em que são revelados novos fatores socioeconômicos, culturais e políticos que emergem ao mundo do trabalho pela troca da servidão ao trabalho livre assalariado. Segundo leciona Delgado (2019), observou-se, a partir desses fatores, que em uma relação de exploração do capital sobre a força produtiva humana (trabalho), na relação contratual, o empregador era ser coletivo, detentor do capital e de informações, enquanto as manifestações de vontade obreira eram individuais, sendo, portanto, uma relação assimétrica de influência, incompatível com o Direito civilista liberal-clássico existente, exigindo, assim, uma nova resposta regulamentadora sobre a relação jurídica entre e o capital e o trabalho.

O núcleo fundamental desta resposta jurídica, o Direito do Trabalho, é a relação empregatícia, tendo como pressuposto histórico-material o trabalho livre³ (DELGADO, 2019). Orientada por este pressuposto, a função justralhista passou a ser um controle de civilidade imposto à exploração do capital sobre a força laborativa humana, e tem por causa as reações obreiras sobre as condições indignas de trabalho. Desse modo, como define o autor, trata-se de um direito vindo de baixo.

Neste sentido, caracterizado o novo contexto produtivo e de trabalho, há uma síntese histórica motivadora. Impulsiona-se, então, a formação do ramo jurídico que, sob as lições de Delgado (2019, p. 97), consiste em um “complexo coerente de institutos, princípios e normas jurídicas decorrentes de um determinado contexto histórico específico”.

As características do ramo trabalhista, reconhecidas pela doutrina pátria, advêm da mencionada formação histórica, e são: intervencionismo aos limites de exploração econômica do trabalho, protecionismo do equilíbrio contratual, reformismo social, coletivismo, expansionismo de direitos, cosmopolitismo e o pluralismo de fontes autônomas e heterônomas (MARTINEZ, 2020a).

Decorre, assim, o núcleo basilar principiológico – a partir das relações individuais de trabalho –, centrado na função teleológica protecionista do sujeito vulnerabilizado e hipossuficiente em influência e oportunidades: o trabalhador. Compõe este núcleo os princípios: da proteção, da norma mais favorável, imperatividade das normas trabalhistas, irrenunciabilidade de Direitos, condição mais benéfica, inalterabilidade contratual, intangibilidade salarial, primazia da realidade sobre a forma e continuidade da relação de emprego (DELGADO, 2019).

Princípios são, a partir da teoria de Dworkin (2002), considerados padrões norteadores sujeitos à atribuição de pesos e critérios de importância. De maneira contextualizada, o direcionamento dos princípios de uma comunidade decorre de maneira casual das metas desta, sendo compreendidos como metas os objetivos políticos individuados. As prescrições principiológicas de Dworkin (2002) são utilizadas para decisões judiciais, não sendo a perspectiva mais adequada de princípio no sentido examinado, ou seja, para delimitar os princípios norteadores que determinam a emancipação de um ramo do Direito.

Paralelamente, pela teoria estrutural de Alexy (2008), princípios representam razões cuja medida de satisfação depende das possibilidades impostas, portanto são mandamentos de natureza *prima facie*, uma vez que são realizáveis conforme as possibilidades de fato e de direito, sem extensão predefinida. Trata-se de uma extensão dos estudos de princípios de Dworkin (2002), ampliando e atribuindo melhor significação aos princípios e às regras de Direito a serem aplicados em casos concretos.

³ O pressuposto histórico-material (isto é, trabalho livre) do elemento nuclear da relação empregatícia (trabalho subordinado) somente surge, na história ocidental, como elemento relevante, a contar da Idade Moderna. De fato, apenas a partir de fins da Idade Média e alvorecer da Idade Moderna foram verificados processos crescentes de expulsão do servo da gleba, rompendo-se as formas servis de utilização da força de trabalho. Esse quadro lançaria ao meio social o trabalhador juridicamente livre dos meios de produção e do proprietário desses meios (DELGADO, 2019, p. 99).

A partir de tal compreensão, ainda que concebida para adoção em casos concretos e pela delimitação das concepções de princípios e regras, a construção de princípios trabalhistas aplicados em casos concretos apresenta a mesma gênese de princípios e regras. Assim, adentra-se sobre a caracterização dos princípios trabalhistas próprios, delineados por Delgado (2019) como base, raiz e preposições lógicas que fundamentam e direcionam a compreensão de regras. Desse modo, são as diretrizes centrais que inferem um sistema jurídico e, posteriormente, informam-no. A atuação de princípios, por sua vez, é verificada tanto na fase política quanto na legislativa, orientando a atividade por cunhar valores, como na fase jurídica, sendo fonte instrumental informativa de valores, normas subsidiárias, ou mesmo como normas concorrentes.

Quer dizer, compreender os princípios, neste contexto, demanda a delimitação entre as ideias do que sejam os princípios que determinam a autonomia do ramo jurídico e as diretrizes que são adotadas em casos concretos. Apesar de tal diferença, a designação do primeiro pensamento de princípios implica a existência da aplicação do segundo pensamento de princípios. É na fase política que ocorre a determinação dos princípios autônomos do direito para, depois, no mundo legislativo, tais princípios (os que são visíveis pelo positivismo jurídico) tomarem corpo no ordenamento jurídico.

Nesta linha, pelas lições de Martinez (2020a), a composição da principiologia trabalhista estrutura-se da seguinte maneira: o princípio da proteção direciona os mecanismos criados pelo Estado para reequilibrar a relação de forças e oportunidades entre os sujeitos da relação contratual e conferir igualdade material – e deste derivam a aplicação da fonte mais favorável ao trabalhador dentre as de vigência simultânea e a manutenção da condição mais benéfica e avaliação do *in dubio pro operário*. O princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade de direitos veda a prerrogativa do empregado de dispor de seus direitos. Já o princípio da continuidade da relação de emprego parte da presunção da garantia de condição favorável ao trabalhador, enquanto o princípio da primazia da realidade estabelece que, em análise jurídica, as reais condições de trabalho prevalecem sobre o que foi previsto em contrato.

No Brasil, a regulamentação vigente nesta seara – a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 –, embora não constitua um Código elaborado em sentido estrito, mas sim uma reunião de leis esparsas, forma um conjunto normativo próprio trabalhista fruto de um momento populista e autoritário: o Estado Novo. Pela narrativa oficial (SEFERIAN, 2019), o Direito do Trabalho, no contexto brasileiro, advém de um “outorguismo” de Getúlio Vargas. É importante rememorar, contudo, que se viveu um processo de greves e reações laborais antecedentes, embora não lineares e associativistas, que pressionaram tal atitude populista, e ainda, após a consolidação, intensificaram-se as lutas sindicais pelo breve período democrático que contribuiu para a formação de um viés protecionista e intervencionista digno do ramo juslaboral em sua teologia.

Com a redemocratização e a instituição do Estado Democrático de Direito a partir da Constituição de 1988, o Direito do Trabalho ganhou especial arrimo, constitucionalizando o princípio da proteção, ao estabelecer em seu artigo 7º extenso rol de direitos mínimos do trabalho, visando à melhoria das condições de trabalho (MARTINEZ, 2020a), e, ainda, considerando no mesmo artigo, inciso III, os valores sociais do trabalho como fundamento da República. No mais, dentre as regras inscritas no artigo 7º, estabeleceram-se, além dos princípios próprios, princípios constitucionais do trabalho, dentre os quais: a centralidade da pessoa humana; a valorização do trabalho e do emprego; a justiça social; da segurança; da proporcionalidade e da razoabilidade; e o princípio da vedação do retrocesso social (DELGADO, 2019).

Com base em todos esses fatores, pode-se afirmar que o Direito do Trabalho possui matéria própria, princípios específicos e metodologia própria de aplicação, requisitos amplamente reconhecidos pela doutrina pátria – especialmente pelos autores citados nesta pesquisa, que permitem a afirmação da autonomia do ramo juslaboral. Tais requisitos foram preceituados por Rocco (1934), que elenca estes como os elementos configuradores da autonomia e razão de existir de uma ciência, neste caso, de um ramo de estudo jurídico.

Para Garcia (2017, p. 45), “a autonomia de certa ciência, faz-se necessária a existência de certos requisitos: extensão da matéria; doutrinas homogêneas e princípios específicos; método próprio”. Isso quer dizer que os princípios são parte do processo de autonomia, mas não são o único critério para determinar a autonomia de uma certa ciência. O autor ainda destaca que há vários estudos doutrinários sobre o tema do Direito do Trabalho. Nas faculdades de Direito, o estudo do Direito do Trabalho ocorre em separado das

demais disciplinas jurídicas. A Justiça do Trabalho é responsável pela produção da jurisprudência quando decide conflitos trabalhistas, conforme o artigo 114 da Constituição Republicana de 1988.

Neste sentido, dispõe Delgado (2019) que a autonomia do Direito do Trabalho é inquestionável desde sua institucionalização no século 20. Não cabe, quanto a isso, indagação, contudo é necessário o questionamento sobre os limites da autonomia e os critérios compatíveis de integração desse ramo no conjunto do universo jurídico.

Ao considerar tais limites, volta-se para a evolução da história e das relações sociais, em que a força do capital por seus processos evolutivos produziu em escala mundial a propagação das ideias neoliberais⁴, que têm como pressuposto a intervenção mínima do Estado na economia que, por sua vez, seria capaz de regular as relações humanas.

O pensamento neoliberal veio acompanhado de um intenso processo de flexibilização legislativa e da proteção social do Estado com a justificativa de desonerar custos e aumentar a lucratividade e as possibilidades concorrenciais, o que refletiu, principalmente, nas reformas trabalhistas em vários Estados, não sendo diferente no Brasil. Na mesma linha, essa influência econômica adquiriu força nos países latino-americanos na tentativa de responder às crises econômicas e políticas vivenciadas a partir dos anos 2000 (LIMA, 2019).

Constrói-se, portanto, uma antítese ao contexto protecionista juslaboral, que, no Brasil, resultou na promulgação da Lei nº 13.467/2017, a Lei da Reforma Trabalhista, tendo promovido mudanças na CLT. Neste viés, apresentou-se uma lógica desregulamentadora e flexibilizadora de direitos, sendo um dos principais exemplares dessa “virada histórica legislativa” o orientador *princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva*, decorrente do mesmo preceito inserido na autonomia privada – inscrito no artigo 8º, § 3º da CLT.

Outra alteração, desta vez no § 1º daquele artigo, preocupa por não obrigar na literalidade uma integração e aplicação compatível aos princípios trabalhistas e, conseqüentemente, na estrutura e função social do Direito do Trabalho, dispondo tão somente que “o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho”, retirando o trecho anterior que limitava “[...] naquilo que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”, o que pode induzir ao raciocínio de que o direito comum poderá ser utilizado ainda que conflite com o direito do trabalho. De outro modo, atores processuais podem manipular a interpretação sistemática para o alcance de um objetivo que não precisa estar coordenado com os objetivos do Direito do Trabalho.

Observa-se, portanto, um abalo estrutural e teleológico, reformador não apenas das regras, mas dos princípios estruturantes do ramo jurídico trabalhista. Nesse sentido, cumpre novamente citar as lições de Delgado (2019, p. 107):

Sessenta anos depois, em torno de 1979/80, deflagra-se no Ocidente um processo de desestabilização e reforma dos padrões justralhistas até então imperantes (que produzirá mais fortes reflexos no Brasil em torno da década de 1990, recrudescendo a partir de 2016/2017). Trata-se da fase de crise e transição do Direito do Trabalho.

Trata-se da noção teórica, anteriormente exposta, sobre como os princípios resultam de novas metas e se adequam às “necessidades especiais”. Na obra mencionada, Delgado (2019) analisa a nova conjuntura capitalista tendente a padrões flexibilizadores que, por um lado, pode representar “crise e ruptura” do Direito do Trabalho, mas, por outro, o autor indica, a partir deste marco, uma transição para a renovação do ramo justralhista.

⁴ “O neoliberalismo é, em primeiro lugar, uma teoria das práticas político-econômicas que propõe que o bem-estar humano pode ser melhor promovido liberando-se as liberdades e capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional caracterizada por sólidos direitos à propriedade privada, livres mercados e livre comércio. O papel do Estado é criar e preservar uma estrutura institucional apropriada a essas práticas; o Estado tem de garantir, por exemplo, a qualidade e a integridade do dinheiro. Deve, também, estabelecer as estruturas e funções militares, de defesa, da polícia e legais requeridas para garantir direitos de propriedade individuais e para assegurar, se necessário pela força, o funcionamento apropriado dos mercados. Além disso, se não existirem mercados (em áreas como: a terra, a água, a instrução, o cuidado de saúde, a segurança social ou a poluição ambiental), estes devem ser criados, se necessário, pela ação do Estado. Mas o Estado não deve aventurar-se para além dessas tarefas. As intervenções do Estado nos mercados (uma vez criados) devem ser mantidas num nível mínimo” (HARVEY, 2008, p. 12).

Além, contudo, do questionamento quanto, principalmente, à proteção social no Brasil e se as relações econômicas e a realidade social acompanharam a tendência autorreguladora, essas são capazes de sobreviver às tendências neoliberalistas, e se estabelece a problemática dogmática e teleologia justralhista.

Associadamente, ressalta-se o que ensina Garcia (2017): embora princípios sejam estruturais, não são absolutos e imutáveis, pois são produtos de um fenômeno cultural. Porém, ao extrapolarem os limites históricos e conceituais, os posicionamentos modernos resultantes do processo histórico-evolutivo das relações entre capital e trabalho colidem com a essência, a origem, os objetivos e as razões do ramo trabalhista.

Então, a problemática centra-se em de que forma as alterações promovidas pela Lei da Reforma Trabalhista abalam a prevalência dos princípios fundamentais trabalhistas e suas próprias teleologias que desafiam a integração das suas regras, utilizando o ordenamento de forma generalizada, a ponto de descaracterizar a função social do Direito do Trabalho construída histórica e culturalmente, sendo aplicado, ainda, a contextos de crise e vulnerabilidade social.

3 DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS Nº 927 E Nº 936/2020 E OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Para o enfrentamento da pandemia⁵, a Organização Pan-Americana da Saúde (Opas), em consonância com a Organização Mundial da Saúde (OMS), ressalta que o distanciamento social é a principal forma de prevenção do contágio da doença provocada pelo novo coronavírus, identificado em 2019 (Covid-19)⁶.

Apesar da relutância do governo federal, percebida desde o pronunciamento oficial transmitido no dia 24 de março de 2020, ao ser adotado no Brasil o distanciamento social, muitas ocupações de trabalho foram adaptadas à modalidade teleinformacional remota, enquanto outras funções acabaram impossibilitadas do exercício funcional, uma vez que ficou inviável o funcionamento remoto e não definido como setor essencial.

Assim, a partir do contexto mundial gerado pela pandemia do novo coronavírus (Sars CoV-2 – Covid-19), a crise econômica e social gerada toma rumos incertos, por acarretar, além da crise sanitária, prejuízo inestimáveis ao mercado (BOUCINHAS FILHO, 2020). Por isso, independente das circunstâncias de trabalho, é certo que emergiram preocupações com a saúde de empresas, além de questões empregatícias, posto que o principal desafio passou a ser a manutenção dos postos de empregos. Nesse contexto, em um curto lapso temporal, as sociedades encontram-se em uma realidade inimaginável, que exige soluções mais céleres e inovadoras.

Nessa conjuntura, as pressões empresariais influenciaram nas medidas econômicas e de defesa tomadas em âmbito federal. Neste item, portanto, analisa-se qual o impacto e a relação destas ações com os princípios trabalhistas pátrios, considerando que, inicialmente, revestem-se da lógica protecionista de continuidade da relação empregatícia, reclamando a intervenção de medidas estatais para a regulação social e econômica.

O estado de calamidade pública no Brasil foi reconhecido por meio do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, em vistas à crise de saúde e sanitária instalada pela ágil propagação da Covid-19 no país. Logo depois, com base nas ações ministeriais, o Executivo federal promulgou a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 (a referida MP já perdeu sua validade), que dispunha sobre medidas trabalhistas para o enfrentamento do Estado de Calamidade Pública e de Emergência de Saúde, tendo por matéria antecipação de Férias Individuais, Concessão de Férias Coletivas e Banco de Horas. Outro ato foi publicado no dia 1º de abril de 2020 – a Medida Provisória nº 936 (foi convertida na Lei nº 14.020, de 2020) –, a qual regulamentou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

A criação de um Direito do Trabalho de emergência (ROCHA, 2020), por intermédio das Medidas Provisórias, formalmente atendeu aos requisitos constitucionais vigentes, especificamente o artigo 62 (BRASIL, 1988), exigidos para essa espécie legislativa, sejam de relevância ou urgência ante o contexto descrito. Não

⁵ O termo “pandemia” refere-se à distribuição geográfica de uma doença e não à sua gravidade. A designação reconhece que, no momento, existem surtos de Covid-19 em vários países e regiões do mundo (OPAS; OMS, 2020a).

⁶ De acordo com o Ministério da Saúde brasileiro, “os coronavírus pertencem a uma grande família de vírus que causam infecções respiratórias que podem variar de um resfriado comum a doenças mais graves, como a Síndrome Respiratória do Oriente Médio (Mers) e a Síndrome Respiratória Aguda Grave (Sars). O coronavírus descoberto mais recentemente causa a Covid-19”.

fosse por valerem-se do princípio de continuidade da relação empregatícia e ao revés colocar os interesses patrimoniais e de saúde da empresa acima do patamar básico de dignidade do trabalho humano que, pelas diretrizes constitucionais e trabalhistas, invioláveis e irrevogáveis, deveriam prevalecer. Nota-se que, então, reverteu a proteção social estatal a favor da parte coletiva, ressaltando o desequilíbrio de pesos, uma vez que o texto original desconsidera a assimetria das partes e a proteção à saúde do trabalhador.

O fator mais alarmante, não obstante a proposta de manutenção e preservação dos contratos de trabalho, é que, logo em seu artigo 2º, a MP nº 927/2020 estabeleceu a possibilidade de acordos individuais de trabalho como instrumento normativo autônomo preponderante, ignorando, desta feita, a assimetria entre as partes da relação empregatícia e a proteção trabalhista no direito individual, além de consagrar a prevalência do negociado sobre o legislado (PAMPLONA FILHO; FERNANDEZ, 2020).

Em convergência à “prerrogativa” do acordo individual, os termos da MP nº 936/2020 permitiram que, por meio deste instrumento, negocie-se a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados e redução de jornada. Nestas hipóteses, autorizaram o pagamento do benefício emergencial, que tinha por objetivos preservar o emprego e a renda, reduzir impactos sociais e garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais.

Mesmo diante do cenário emergencial, o qual implicará inevitável crise econômica, sem desconsiderar a necessidade de preservação da saúde da empresa, o que parece desarrazoado é a comunicação em pequeno prazo de antecedência e a reconhecida assimetria, retornando à imposição de vontades do ser coletivo, colocando-o à sorte de um auxílio provisório e de, por observações fáticas, lento processo de aprovação para saque.

Em suma, os mecanismos procedimentais concorrem para a promoção da vulnerabilização individual do trabalhador.

Nesta perspectiva, a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6363/DF foi impetrada, pedindo a suspensão das regras que autorizam a redução salarial e a suspensão dos contratos de trabalho por meio de acordo individual de trabalho (ROCHA, 2020), e, sob relatoria do ministro Ricardo Lewandowski, a decisão acatou parcialmente os argumentos aduzidos, decidindo por dar interpretação conforme a constituição ao artigo 11, § 4º, da Medida Provisória nº 936/2020, incluindo a exigência de comunicação dos acordos individuais aos sindicatos representativos, que poderão deflagrar negociação coletiva.

Da fundamentação decisória na ADI nº 6363/DF (STF, 2020), é importante destacar, a partir da característica cosmopolita justtrabalhista, o seguinte argumento:

A OIT [Organização Internacional do Trabalho], recentemente, veiculou orientação na qual reconhece que todas as empresas, independentemente de seu porte, mas particularmente as pequenas e médias empresas, estão enfrentando sérios desafios para sobreviverem, havendo perspectivas reais de declínio significativo nas receitas, insolvência e redução do nível de emprego.

Nesse cenário, a OIT entende que o diálogo social tripartite, envolvendo governos, entidades patronais e organizações de trabalhadores, constitui ferramenta essencial para o desenvolvimento e implementação de soluções sustentáveis, desde o nível comunitário até o global (Fls. 10 e 11).

O trecho supra reforça a ideia de preservação da dignidade humana, principalmente no que concerne às decisões que influem na renda salarial que tem natureza alimentar. Trata-se, portanto, de garantia fundamental indisponível e inerente ao postulado de dignidade humana, reclamando por soluções que envolvam diálogo equilibrado, diferente do que se observou com a edição do Direito do Trabalho de emergência no Brasil.

Outro ponto inquietante esteve inscrito no artigo nº 29, também da MP nº 927/2020, o qual recusava o contágio da Covid-19 como doença ocupacional, colocando exceção para a responsabilidade do empregador quando o trabalhador comprovasse o nexo causal. Tratava-se de medida extremamente onerosa à parte individual, e contrária à segurança e saúde no trabalho, bem como à assunção de riscos do negócio pelo empregador, ainda por tratar-se de uma doença de alto grau de contágio, faticamente inviável de comprovação. Sobre tal regra, mais uma vez o tribunal de guarda constitucional, Supremo Tribunal Federal (STF), decidiu, em sede de medida liminar proferida em sete Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI 6342, ADI 6344, ADI 6346, ADI 6348, ADI 6349, ADI 6352, ADI 6354) (STF, 2020), pela suspensão do referido artigo por afrontar direitos fundamentais.

Na verdade, embora o pressuposto de continuidade e proteção, as medidas emergenciais tomadas no âmbito trabalhista desconsideraram cautela e a própria função social deste ramo. Estão, ainda, incertos os rumos da crise que se seguirá e o risco de incidir um retrocesso social em razão do peso das consequências econômicas sob a lógica neoliberalista que orientou a edição da Reforma Trabalhista, a qual flexibiliza em desmedida a proteção social à parte hipossuficiente como meros custos de produção, importando a estes os ônus a serem arcados, e que, facilmente, por esta lógica e flexibilização legislativas, serão desconsiderados perante a urgência de recuperação do capital, tal como ocorreu no Direito de emergência. Por este raciocínio, o texto reformado da CLT não é capaz de, nos “tempos normais”, arcar de forma adequada e compatibilizada de direitos com a proteção social ao trabalhador, o qual deveria ser protegido dos abusos do capital, contraditoriamente, em um período que se exigia maior suporte e eficiência jurídica de um Estado Democrático de Direito.

4 RESULTADOS DA PESQUISA

Os resultados da pesquisa dividem-se em duas partes. A primeira parte refere-se às respostas do que vem a ser os princípios, os quais fazem parte dos sustentáculos da autonomia do Direito do Trabalho; a segunda demonstra o resultado da pesquisa de campo realizada para verificar o pensamento dos participantes da pesquisa em relação às alterações trazidas pelo artigo 8º da Reforma Trabalhista.

4.1 Dos princípios do Direito do Trabalho

Os princípios de um ramo do Direito estão relacionados às razões de surgimento, fundamento e de permanência autônoma daquele Direito. No caso do Direito do Trabalho, sua origem contratual já se assemelhou ao contrato civil. Pela natureza jurídica social da atividade que nasce desta relação, de manejo das atividades contratadas a partir das relações humanas, todavia, destaca-se o próprio esforço humano no arranjo contratual.

Assim, o Princípio da Proteção foi o princípio fundante do Direito do Trabalho, porque a história deste ramo jurídico surgiu a partir de manifestações sociais em busca de estabelecer direitos mínimos, básicos de respeito à saúde física e mental dos trabalhadores. Com isso, vem a seguinte constatação: o Princípio da Proteção é a razão de formulação de estudos, doutrinas e interpretação do Direito do Trabalho em termos de sua aplicação.

Neste sentido, a formação das razões de origem e a permanência de um determinado ramo do Direito surgem da sociedade e da moralidade política (por meio do Poder Legislativo). Os princípios são, portanto, dotados de força na forma de razões para refletir sobre o Direito do Trabalho e serão utilizados na interpretação e aplicação deste direito pelo Poder Judiciário.

Embora não determinem etapas de construção, as razões de existência de um determinado ramo do Direito autônomo dependem do tipo, nível e força que estabelecem aquele ramo do Direito. Assim, um ramo do Direito surge por demandas sociais e se estabelece quando tais demandas são apreendidas enquanto moralidade política para se tornarem as razões de interpretação e aplicação do Direito pelo Poder Judiciário. Este raciocínio exige que a sociedade e o Estado estejam sob o regime democrático de Direito, pois a sociedade só é capaz de demandar, formar e exigir determinadas razões fundantes de um certo ramo do Direito se os mesmos estiverem sob o manto da democracia.

Os princípios (razões) fundantes de um determinado ramo do Direito podem ser alterados ao longo do tempo? Sim, os princípios podem ser alterados se passarem por este processo de sociedade/moralidade política (Poder Legislativo)/aplicação dos princípios pelo Poder Judiciário (manejo pelos atores jurídicos). A alteração do uso dos princípios que pule uma destas esferas/estágios pode gerar um desencontro das razões fundantes do ramo jurídico a que se referir, além de ter questionado se o espírito do ramo jurídico foi devidamente alterado ou se partiu de uma demanda que não corresponde ao conjunto da sociedade.

As alterações legislativas principiológicas e de regras, realizadas pela Reforma Trabalhista, obedeceram ao trâmite legislativo exigido com certo debate social por meio de participação de representações sociais no âmbito de audiências públicas. Há, entretanto, o questionamento se as alterações de interpretação (do

Princípio da Proteção) e de aplicação de um novo princípio (da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva) obedecem às razões efetivas do ponto de vista da sociedade, abrangendo o todo de interesses sociais.

O que fica é que o Direito do Trabalho continua autônomo porque os princípios não foram desfigurados, mas foi observado que, ao se tratar de relações em âmbito coletivo, este coletivo terá mais valor do que os princípios e regras existentes. A doutrina, a jurisprudência – retirando a interpretação trabalhista sobre o objeto dos acordos e convenções – e o método, no entanto, persistem. Sem dúvida, será integrada uma nova forma de refletir as razões de existência e permanência do Direito do Trabalho, posto que esta nova maneira de verificar este ramo formará um novo conjunto de pessoas que viverá, interpretará e aplicará as normas (princípios e regras) do Direito do Trabalho.

4.2 Da pesquisa de campo sobre o tema da atuação decisional

Foi desenvolvida, no âmbito da Faculdade de Direito do Instituto de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Pará, pesquisa intitulada “Reforma Trabalhista e gestão dos negócios públicos e privados: tendências decisoriais das decisões judiciais de primeiro grau no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região”. O referido projeto foi amadurecido a partir de discussões no âmbito do Grupo de Pesquisa CNPq denominado “A igualdade na Filosofia Política – o Liberalismo Igualitário”.

O ponto do questionário que foi aplicado junto aos participantes, devidamente autorizado pelo Comitê de Ética da Plataforma Brasil com número CAAE 22472919.1.0000.0018, no período de 20 a 24 de janeiro de 2020, traz o questionamento exposto no Quadro 1.

Quadro 1 – Questionário aplicado aos participantes

O artigo 8º da CLT sofreu alterações e inclusões. Neste sentido, o Congresso limitou o Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Quais os efeitos dessa alteração para os magistrados?

- a) (...) Decidirão de acordo com a lei vigente, sem utilização de Súmula ou Orientação Jurisprudencial que possa ampliar obrigações ao empregador e ao empregado.
- b) (...) Não poderão cumprir o inciso XXXV, do artigo 5º da CRFB/1988
(... XXXV – a lei não excluía da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito).
- c) (...) Ignorarão a determinação legal por entenderem que se trata de alteração inconstitucional, ferindo a tripartição de poderes.
- d) (...) Nenhuma das alternativas anteriores. Justifique:

Fonte: A autora.

Cumprir observar que o total de participantes da pesquisa foi 19, mas 13 deles responderam.

As respostas ao questionamento são assim organizadas:

- a) Três participantes decidirão de acordo com a lei vigente, sem utilização de Súmula ou Orientação Jurisprudencial que possa ampliar obrigações ao empregador e ao empregado.
- b) Um participante não poderá cumprir o inciso XXXV, do artigo 5º da CRFB/1988 (...XXXV – a lei não excluía da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito).
- c) Três participantes ignorarão a determinação legal por entenderem que se trata de alteração inconstitucional, ferindo a tripartição de poderes.
- d) Seis participantes escreveram suas próprias respostas, sendo destacadas as seguintes:

O Direito como sistema precisa ser integrado para dar respostas ao contexto social, então, na prática, essa disposição é quase letra morta, pois se utilizará o sistema para aplicar precedentes.

A alteração não deve ser considerada importante. As súmulas são vinculadas a situações e têm por objetivo interpretar o direito. Não há impedimento à sua aplicação, cujo direito está sendo interpretado e não inventado.

A tendência é de que haja a compatibilização entre a Constituição e as Convenções Internacionais (três participantes responderam pela compatibilização da Reforma com a Constituição e as Convenções Internacionais).

A redação do artigo 8º da CLT, trazido pela Lei nº 13.467/2017, não exclui o julgamento por analogia, pela equidade e pelos Princípios Gerais do Direito.

Em termos percentuais, entre as respostas a), b), c) e a mais repetida d), demonstra a proporção na Tabela 1.

Tabela 1 – Efeitos das alterações do artigo 8º da CLT sobre as atividades dos magistrados

| Opções de resposta e participantes | Percentuais |
|------------------------------------|-------------|
| Letra a) | 15,78% |
| Letra b) | 5,26% |
| Letra c) | 15,78% |
| Letra d) | 31,57% |
| Obs.: não participaram da pesquisa | 31,57% |

Fonte: Elaborada pela autora a partir da apuração dos resultados do questionário.

Daí pode-se inferir que a Reforma não ingressou no mundo jurídico de forma uníssona, sendo desvendada a partir da interpretação a começar pelo caso concreto, demonstrando representações distintas quanto à forma de interpretar. Destaca-se, na interpretação, que: 1) os participantes decidiram de acordo com as determinações da Reforma; 2) a reforma naquele ponto será ignorada por afrontar a Constituição; e 3) haverá compatibilização da interpretação da norma (Reforma no que concerne às alterações do artigo 8º), considerando a Constituição Republicana de 1988 e as Convenções Internacionais.

De outro modo, pode-se inferir que devem ser utilizados argumentos de ordem constitucional e internacional (Convenções Internacionais ratificadas pelo Estado Brasileiro) para questionar ou para ratificar o espírito da Reforma Trabalhista.

É preciso amadurecer mais a interpretação da Reforma Trabalhista para que seja aplicado o melhor Direito para a melhor justiça.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa sobre a Reforma Trabalhista percorreu o caminho de compreender os impactos sobre o Direito do Trabalho, enquanto ramo do Direito, e alguns pontos que se referem ao Direito Material do Trabalho e Processual, mas observando o impacto sobre o Direito Individual do Trabalho.

Assim, para compreender se a Reforma havia abalado a autonomia do Direito do Trabalho, foram realizadas reflexões sobre os princípios do Direito do Trabalho, chegando à conclusão de que os princípios, enquanto razões fundamentais para a existência de um determinado ramo jurídico, podem ser equivalentes ou não aos princípios abstratos ou expressos utilizados por um determinado ramo do Direito. Do mesmo modo, as razões da existência de uma ramificação do Direito percorrem três etapas: a formação social, a exposição e aprovação política e a interpretação e aplicação do Direito. Somente é possível seguir tais etapas naqueles Estados cujo regime de acesso a direitos, bens e cidadania decorra de uma democracia.

Neste sentido, o Direito do Trabalho continua sendo um ramo autônomo do Direito, ainda que tenha tido a inclusão de um princípio econômico travestido de juridicidade, que é o princípio da intervenção mínima na autonomia coletiva, pois reconhece a paridade entre as partes empregador e empregado representados de forma coletiva. Isso, por si só, não retiraria, em tese, o Princípio da Proteção como fundante do Direito do Trabalho.

As Medidas Provisórias nº 927 (já sem validade) e 936 (convertida em Lei), fundadas na tentativa de equilibrar o impacto da Covid-19, trouxeram para o Estado a situação de emergência em manter os pagamentos de salários, guardadas as particularidades *in concreto*, para evitar o amargo sabor da crise econômica advinda da situação pandêmica para empregadores e empregados. Mais estudos devem ser realizados, a fim de verificar os impactos de médio e longo prazos acerca das medidas provisórias em apreço.

A pesquisa de campo demonstrou a tendência de as decisões judiciais serem tomadas considerando a Constituição Republicana de 1988, as Convenções Internacionais de Direito do Trabalho ratificadas pelo Brasil e a utilização do julgamento por analogia, pela equidade e pelos Princípios Gerais do Direito.

Uma nova cultura foi estabelecida pela Reforma Trabalhista: as diferenças, outrora identificadas entre empregados e empregadores, não se mostram da igual forma como ocorria. Isso decorre do fato de que as pessoas, de um modo geral, têm mais acesso à informação, ao conhecimento e às leis, mas, ao mesmo tempo, a paridade econômica entre as partes ainda está longe de se aproximar. Por isso, o Direito do Trabalho mantém a sua razão fundante: a proteção do trabalhador.

6 REFERÊNCIAS

- ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.
- BBC NEWS BRASIL. Vídeo (04min43seg). *Assista ao pronunciamento de Jair Bolsonaro sobre crise do coronavírus*. Brasil, 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=zuBs0NVr-70>. Acesso em: 28 jun. 2020.
- BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcante. Garantias provisórias de emprego no marco das medidas provisórias da COVID-19. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). *Direito do trabalho na crise da COVID-19*. E-Book. Salvador: Juspodivm, 2020. p. 425-433. ISBN 978-85-442-3487-7. Disponível em: <https://especial.editorajuspodivm.com.br/ebook-direito-trabalho-covid19>. Acesso em: 1º jul. 2020.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília. DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.442, de 1º maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 28 maio 2020.
- BRASIL. *Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020*. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto.legislativo:2020-03-20;6>. Acesso em: 23 maio 2020.
- BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 28 maio 2020.
- BRASIL. *Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 23 maio 2020.
- BRASIL. *Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 23 maio 2020.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6363 do Distrito Federal*. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6363.pdf>. Acesso em: 30 maio 2020.
- BRASIL. *Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 8 out. 2020.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. São Paulo: LTr, 2019.
- DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos à sério*. São Paulo: Martins Fontes, 2002.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.
- HARVEY, David. *O neoliberalismo: história e implicações*. Trad. Adail Sobral; Maria Estela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 2008. Disponível em: https://edisiplinas.usp.br/pluginfile.php/4271594/mod_resource/content/1/516_10_semin%C3%A1rio_HARVEY_o%20neoliberalismo.pdf. Acesso em: 25 jun. 2020.
- LARENZ, Karl. *Metodologia da ciência do direito*. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 1997.
- LIMA, Cyntia Mª de Possídio Oliveira. *O conteúdo jurídico do princípio da intervenção mínima na autonomia privada coletiva*. 2019. 138 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/30898>. Acesso em: 17 abr. 2020.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Fundamentos de metodologia científica*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020a.

- MARTINEZ, Luciano. O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. *Revista do Advogado*, p. 130. Disponível em: <https://ufba.academia.edu/LMartinez>. Acesso em: 3 maio 2020b.
- ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. *Considerações sobre medidas de distanciamento social e medidas relacionadas com as viagens no contexto da resposta à pandemia de COVID-19*. Informativo de 3 de abril de 2020c. Disponível em: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52045/OPASBRACOV1920039_por.pdf?sequence=9. Acesso em: 28 mai. 2020.
- OPAS; OMS. Organização Pan-Americana da Saúde; Organização Mundial da Saúde. *Folha Informativa – COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus)*. 2020a. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875. Acesso em: 27 jun. 2020.
- OPAS; OMS. Organização Pan-Americana da Saúde; Organização Mundial da Saúde. *Preparando o local de trabalho para a COVID-19*. Informativo de 19 de março de 2020b. Disponível em: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52015/OPASBRACOV1920043_por.pdf?sequence=5. Acesso em: 27 jun. 2020.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. Panorama das alterações trabalhistas durante a pandemia da COVID-19. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. *O direito do trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Editora JusPodivm, 2020. Disponível em: http://www.abmtrab.com.br/_arquivos/Direito_do_Trabalho_na_Crise_da_Covid19.pdf. Acesso em: 24 jan. 2021.
- ROCCO, Alfredo. *Princípios de direito comercial*. Trad. Cabral de Moncada. São Paulo: Saraiva, 1934. Disponível em: tf.jus.br/bibliotecadigital/DominioPublico/56229/pdf/56229.pdf. Acesso em: 13 mar. 2020.
- ROCHA, Luiz Alberto G. S. *Nota técnica: análise jurídica da medida provisória nº 927 de 22 de março de 2020 e da Medida Provisória nº 936 de 1º de abril de 2020*. Belém, 2020.
- SEFERIAN, G. Sobre o uso da miséria historiográfica e a relevância da investigação histórica na aplicação do direito do trabalho. *Revista da Faculdade de Direito da UFG*, v. 43, 2019. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/revfd/article/view/58361>. Acesso em: 28 maio 2020.
- SENADO FEDERAL. *Consolidação das Leis do Trabalho e normas correlatas*. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf. Acesso em: 18 ago. 2020.
- SERAU JÚNIOR, M. A.; BRITO, L. S. L. e. Reforma trabalhista: tentativa de clausura hermenêutica na nova redação do art. 8º da CLT. *Teoria Jurídica Contemporânea*, v. 4, n. 2, p. 144-164. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/24159/0>. Acesso em: 17 abr. 2020.
- STF. Supremo Tribunal Federal. *Notícias STF afasta trechos da MP que flexibiliza regras trabalhistas durante pandemia da Covid-19, de 29 de abril de 2020*. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442355>. Acesso em: 26 jun. 2020.