



MP TRABALHISTA: POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO DURANTE A CALAMIDADE PÚBLICA CAUSADA PELA COVID-19

Maurício Veloso Queiroz¹

Resumo

O artigo demonstra que a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, nos termos da Medida Provisória nº 936, de 2020, a chamada “MP Trabalhista”, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, não ofende o princípio da irredutibilidade do salário. Nesse diapasão, é preciso compreender que a pandemia da COVID-19 impactou não apenas a saúde, mas, também, a economia, de modo que é necessário criar instrumentos para tentar preservar os empregos existentes e a renda familiar dos trabalhadores, privilegiando-se, em especial, outro princípio constitucional do trabalho, o princípio da continuidade da relação de emprego.

Palavras-chave: Direito constitucional do trabalho. COVID-19. Irredutibilidade do salário. Continuidade da relação de emprego.

Introdução

A pandemia da COVID-19 está definitivamente transformando o mundo de muitas formas. O presente trabalho aponta os impactos do novo coronavírus, sobretudo, na saúde e na economia, cujas consequências

¹ Advogado do Banco do Brasil S.A. Mestre em Direito da Sociedade da Informação pelas Faculdades Metropolitanas Unidas. Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Montes Claros. E-mail: <mauricioveloso@bb.com.br>.

desaguaram no campo das relações de trabalho, que já estava, antes, em franco processo de mudança.

O aumento do desemprego é com certeza o mais devastador das consequências da pandemia nas relações de trabalho, causado pelo isolamento social e, por conseguinte, pela diminuição da atividade produtiva. Para refrear a perda dos postos de emprego existentes, instituiu-se o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, através da Medida Provisória nº 936. No entanto, a Ação Direta de Inconstitucionalidade 6363 questiona a constitucionalidade da norma no Supremo Tribunal Federal.

O artigo evidencia que, apesar do princípio da irredutibilidade do salário, o programa está em harmonia com o arcabouço constitucional, que protege os trabalhadores.

Pandemia e relações de trabalho

Em 11 de março de 2020, o diretor-geral da Organização Mundial da Saúde anunciou que a COVID-19, doença causada pelo novo coronavírus, se tornou uma pandemia, após a infecção de 118 mil pessoas em 114 países e 4.291 mortes (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE, 2020).

Diante do anúncio da pandemia, uma série de medidas foi adotada para evitar o contágio da doença, como o incremento dos gastos públicos, o isolamento social das pessoas e a recomendação do uso de máscaras em locais públicos. O Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, reconheceu o estado de calamidade pública no país, “notadamente para as dispensas do atingimento dos resultados fiscais” (BRASIL, 2020). No Distrito Federal, o Decreto Distrital nº 40.648, de 23 de abril de 2020, determinou a obrigatoriedade do uso de máscaras em todos os espaços públicos, vias públicas, equipamentos de transporte público coletivo, estabelecimentos comerciais, industriais e de serviços e nas áreas de uso comum dos condomínios residenciais e comerciais, sem prejuízo das recomendações de isolamento social e daquelas expedidas pelas autoridades sanitárias (DISTRITO FEDERAL, 2020).

Não obstante os esforços empreendidos, que não se limitam à esfera governamental, desde o primeiro registro da doença no Brasil, em 26 de fevereiro de 2020, o Ministério da Saúde computou, até 3 de junho de 2020, 584.016 casos acumulados de infecção e 32.548 mortes causadas pela COVID-19 no país (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020), sem vislumbrar, até então, qualquer sinal de contenção da propagação do coronavírus.

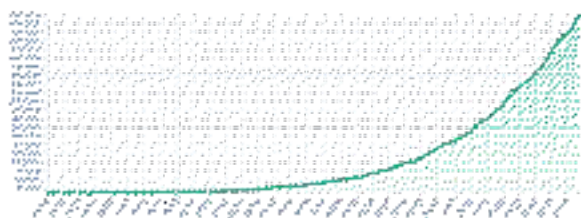


Figura 1: Casos acumulados de COVID-19 no Brasil até 3 de junho de 2020
Fonte: MINISTÉRIO DA SAÚDE (2020)

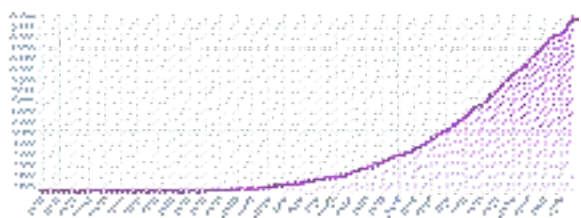


Figura 2: Mortes causadas pela COVID-19 no Brasil até 3 de junho de 2020
Fonte: MINISTÉRIO DA SAÚDE (2020)

O número de infectados e mortos pela doença no Brasil mostra o enorme impacto

da COVID-19 sobre os sistemas de saúde ao redor do planeta, que, embora enfrentam a pandemia em contextos bem diversos, precisaram, invariavelmente, se adequar ao aumento da demanda por serviços médicos, capacitar profissionais, reunir e prestar informações, realizar testes e pesquisas de tratamento, com o intuito de pelo menos tentar impedir o alastramento da contaminação comunitária. Porém, além da saúde, o impacto da pandemia alcançou igualmente a economia, em escala global.²

Há setores empresariais cuja atividade econômica foi interrompida de maneira completa, ou mesmo reduzida, em decorrência especialmente do isolamento social. Os *shoppings centers* permaneceram fechados ao público em São Paulo, por determinado período, conforme o Decreto nº 64.881, de 22 de março de 2020 (SÃO PAULO, 2020). Notoriamente, a indústria do turismo foi achatada, e, ao contrário, outros setores cresceram bastante durante a pandemia, é o caso, por exemplo, do comércio eletrônico impulsionado pelas varejistas.

Indubitavelmente, todas essas consequências da pandemia estão modificando as relações de trabalho. Parte dessas transformações serão provavelmente duradouras, como a massificação do teletrabalho. Outras questões, todavia, sobretudo destinadas à mitigação do desemprego ou à subsistência familiar dos trabalhadores, se limitarão até cessarem os efeitos econômicos negativos da pandemia.

Na realidade, muitas modificações no mundo do trabalho já se encontravam em curso antes da COVID-19, mas foram catalisadas. Nesse sentido, a reforma trabalhista é emblemática, que, três anos antes da pandemia, regulamentou, para ilustrar, o banco de horas, pactuado por acordo individual escrito, a possibilidade da redução do intervalo de descanso, a demissão consensual e o trabalho intermitente, além de dispor, pela primeira vez, sobre o próprio regime de teletrabalho (BRASIL, 2017).

Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

A pandemia criou dois problemas capitais, uma grande quantidade de vítimas, causada pela enfermidade, e uma grave crise

2 É nítido ainda o impacto da COVID-19 nos mais diversos campos sociais e culturais.

econômica, e ambos persistirão provavelmente até o fim dos testes de uma provável vacina e a confirmação da efetividade dos resultados.

Sem a vacina, ou tratamentos eficazes para combater a COVID-19, mostrou-se imperativa a adoção de iniciativas emergenciais para mitigar os efeitos econômicos negativos da pandemia, principalmente a natural diminuição dos postos de emprego e da renda familiar dos trabalhadores, consentânea à redução das atividades produtivas, em geral.

Assim, sem prejuízo dos instrumentos existentes na Consolidação das Leis do Trabalho, como o teletrabalho e o banco de horas, e de outras medidas emergenciais, como o pagamento de auxílio aos desempregados, trabalhadores informais e microempreendedores individuais, destaca-se a instituição do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda pelo Governo Federal, através da Medida Provisória 936, de 1º de abril de 2020, a “MP

A Medida Provisória nº 936 garante a preservação do valor do salário-hora de trabalho, bem como a redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos percentuais de 25, 50 e 70%, concedendo estabilidade provisória no emprego ao empregado, durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, e, depois do restabelecimento, por período equivalente ao acordado para redução ou suspensão (BRASIL, 2020a).

Princípio constitucional da irredutibilidade do salário

O artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal, dispõe que é direito dos trabalhadores a irredutibilidade do salário (BRASIL, 1988). Trata-se do princípio da irredutibilidade do salário, ou princípio da intangibilidade salarial, incluído pela primeira vez no Brasil como matéria constitucional, como leciona Pedro Paulo Teixeira Manus (2015, p. 271).

“Indubitavelmente, todas essas consequências da pandemia estão modificando as relações de trabalho. Parte dessas transformações serão provavelmente duradouras, como a massificação do teletrabalho”.

Trabalhista”, com a previsão, **temporária**, da redução de jornada de trabalho e salário, por 90 dias, e a suspensão do contrato de trabalho, por 60 dias (BRASIL, 2020a).³

Após o início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão do contrato de trabalho, haverá o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda aos empregados, custeado com recursos da União, para complementar a remuneração, conforme a MP Trabalhista (BRASIL, 2020a). Além disso, a Medida Provisória nº 936 prevê o benefício emergencial mensal, de R\$ 600,00 (seiscentos reais), não cumulativo com outros benefícios, para os empregados com contrato de trabalho intermitente, desde que formalizado até a data da publicação da norma, em 1º de abril de 2020 (BRASIL, 2020a).

3 O programa não se aplica aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais (BRASIL, 2020a).

Para Mauricio Godinho Delgado (2008, p. 206-207), a irredutibilidade do salário é justificada pelo seu **caráter alimentar**, ou seja, porque o salário atende às necessidades mais fundamentais do ser humano:

A noção de natureza alimentar é simbólica, é claro. Ela parte do suposto – socialmente correto, em regra – de que a pessoa física que vive fundamentalmente de seu trabalho empregatício proverá suas necessidades básicas de indivíduo e de membro de uma comunidade familiar [...] com o ganho advindo desse trabalho: seu salário. A essencialidade dos bens a que se destinam o salário do empregado, por suposto, é que induz à criação de garantias fortes e diversificadas em torno da figura econômico-jurídica.

Atado a um princípio jurídico geral de grande relevo, o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição da República Federativa do Brasil, e ao princípio justralhista global da



inalterabilidade contratual lesiva, conforme os artigos 464 e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, o jurista afirma que o princípio da irredutibilidade do salário não é absoluto, entretanto, vale dizer, comporta exceções (DELGADO, 2008, p. 207-208).

O próprio artigo 7º, inciso VI, da Constituição, excepciona a irredutibilidade do salário, desde que disposto em convenção ou acordo coletivo: “São direitos dos trabalhadores [...] irredutibilidade do salário, **salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo** (grifo nosso)” (BRASIL, 1988).

Antes mesmo da promulgação da Constituição de 1988, já havia no texto original da Consolidação das Leis do Trabalho a possibilidade de redução dos salários dos empregados da empresa, consoante o artigo 503, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, limitada a 25%, e desde que a redução não implique em pagamento de remuneração inferior ao salário-mínimo da região, sem a exigência de convenção ou acordo coletivo, e garantido o restabelecimento depois da cessação dos efeitos decorrentes do motivo de força maior (BRASIL, 1943). O artigo 2º da Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, estabelece, de forma semelhante, na hipótese de conjuntura econômica adversa devidamente comprovada, a possibilidade de, transitoriamente, reduzir o salário e a jornada, ou os dias de trabalho,

mediante acordo com a entidade sindical, por prazo certo, não excedente a três meses, prorrogável, nas mesmas condições, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores (BRASIL, 1965).

Sem embargo, Manus (2015, p. 271) ensina que a exceção ao princípio da irredutibilidade do salário deve ser precedida de motivo relevante e obedecido o princípio da inalterabilidade contratual lesiva: “É evidente que será necessário motivo relevante para tanto, bem como que se respeite o princípio que veda alteração contratual prejudicial ao empregado”.

Em precedentes do Superior Tribunal do Trabalho, replica-se a seguir, foi assentada a tese de que houve a revogação tácita do artigo 503 da Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943, com a Lei nº 4.923, de 1965, publicada posteriormente, pela inteligência do artigo 2º, § 1º, da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (BRASIL, 1942): “O art. 503 da CLT, que previa a redução dos salários em caso de força maior, sem contrapartida, foi revogado pela Lei nº 4.923/1965, porque posterior à sua edição” (BRASIL, 2014).

Portanto, de acordo com a jurisprudência do tribunal, a Lei nº 4.923, de 1965, regulamenta o artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal. Ressalta-se que o artigo 2º, *caput*, da referida lei condiciona como contrapartida da redução salarial a diminuição da jornada, o que impede a alteração lesiva do contrato. Ao contrário, o artigo 503 da Consolidação não exige nenhuma compensação para reduzir o salário. Ademais, além da comprovação da situação de crise, a redução do salário, na dicção da Lei nº 4.923, de 1965, depende de prévio acordo sindical, como consignado no texto constitucional, enquanto o artigo 503 da Consolidação das Leis do Trabalho não contém também tal exigência.

Em posição diversa, Delgado (2008, p. 205) opina que, na verdade, a Constituição derogou tanto o artigo 503 da Consolidação das Leis do Trabalho quanto o artigo 2º da Lei nº 4.923, de 1965, e relaciona esses dispositivos legais, que tratam da possibilidade de redução do salário, aos dois períodos antidemocráticos implantados no Brasil:⁴

4 Em 1943 e em 1965.

De fato, o art. 503 da CLT autorizava a “redução geral dos salários dos empregados da empresa” em casos de “prejuízos devidamente comprovados”. A Lei n. 4.923, de 1965, por sua vez – não por coincidência, oriunda de período de período autocrático da vida política e jurídica do país –, também veio permitir a redução salarial obreira em situações objetivas do mercado, adversas para o empregador, deferindo, inclusive, a este, meios judiciais para alcance de sua pretensão reducionista. A Carta de 1988, entretanto, ao fixar a regra geral da “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo” (art. 7º, VI, CF/88), derogou tais normas permissivas, condicionando quaisquer condutas de redução salarial à negociação coletiva sindical (arts. 7º, VI, e 8º, VI, CF/88).

Ora, em que pese esse entendimento, observa-se que, se inserida na crise econômico-financeira do empregador, e assegurada a contrapartida prevista na norma infraconstitucional, a redução salarial tem sentido eminentemente socioeconômico, não “autocrático”, e encontra ressonância constitucional no artigo 7º, incisos I, III, VI e XXI, pois representará a manutenção do emprego dos trabalhadores e a superação pela empresa da situação de crise (BRASIL, 1988). A conservação dos empregos está em sintonia ainda com o princípio da continuidade da relação de emprego. A propósito, o artigo 50, inciso VIII, da Lei de Recuperação de Empresas, elenca, entre os meios de recuperação judicial, “a redução salarial, compensação de horários e redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva” (BRASIL, 2005).

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2016, p. 174), a possibilidade de redução da jornada de trabalho, com a correspondente redução do salário, insere-se na chamada “flexibilização das condições de trabalho”, e essa preocupação com a manutenção dos empregos não se limita ao Brasil: “não só no Brasil, como em outros países, discute-se a respeito de medidas de preservação dos vínculos de emprego, com o objetivo de evitar a dispensa de trabalhadores em razão de dificuldades financeiras das empresas”.

Outra questão relevante sobre a redução de salário é delimitar qual seria o percentual máximo para a diminuição, ou se é que existem mesmo limites, na medida em que a Lei nº 4.923, de 1965, trata apenas da redução de 25% do salário. Contudo, a Constituição da República não assinala quaisquer limites, então o parâmetro legal deve ser

tomado como meramente ilustrativo.⁵

Por óbvio, mesmo ausente um limite no texto constitucional, a redução não poderia ser completa, de 100%, com a anulação da prestação do trabalho e desfiguração do instituto, nem resultar em jornadas diárias com frações de hora, com tempo irrisório para o processo produtivo, por isso, capaz de esvaziar os valores sociais do trabalho, preconizado pela Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Nota-se que os limites previstos na Medida Provisória nº 936 são razoáveis. Na proporção máxima, de 70%, a jornada diária de um obreiro, por exemplo, que labora 44 horas semanais, seis dias por semana, seria superior a duas horas.

Outra opção viável, que evitaria também a eventual ofensa aos valores sociais do trabalho, seria a redução dos dias de trabalho na semana, em vez de subtrair as horas da jornada diária. Essa hipótese está prevista na Lei nº 4.923 (BRASIL, 1965), a despeito de não ter sido contemplada expressamente pela Medida Provisória nº 936 (BRASIL, 2020a).

Constitucionalidade da redução de salário por acordo individual

Como exposto, a controvérsia não é nova, porém a MP Trabalhista reacendeu o debate jurídico acerca da possibilidade da redução salarial. Isso porque, ainda que haja contrapartida, com a diminuição proporcional da jornada de trabalho, à semelhança da Lei nº 4.923, de 1965, a Medida Provisória permite reduzir o salário por **acordo individual**, escrito entre empregador e empregado, conquanto as normas constitucional e infraconstitucional asseveram a necessidade de convenção ou acordo coletivo.

Com base somente nesse fundamento, de que a redução do salário não pode ser feita por acordo individual, o partido Rede Sustentabilidade impetrou a Ação Direta de Inconstitucionalidade 6363, com pedido liminar, em face da Medida Provisória nº 936, de 2020 (BRASIL, 2020b). O relator deferiu parcialmente

5 Vale lembrar que, durante a crise econômica anterior mais recente, que assolou o país entre 2014 a 2017, a Lei nº 13.189, de 2015, impôs à adesão das empresas ao Programa de Proteção ao Emprego que a redução do salário, proporcional à jornada, em acordo coletivo de trabalho específico, não poderia ser superior a 30% (BRASIL, 2015).

a tutela provisória, para assentar que 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 até dez dias corridos, contado da data de sua celebração, para que, se for o caso, deflagre a negociação coletiva, ou importando sua inércia em anuência.

O deferimento da tutela provisória, mesmo parcial, foi capaz de gerar insegurança jurídica quanto à validade da MP Trabalhista, porquanto dependeria da chancela dos entes sindicais para surtir efeitos, e não apenas da vontade do empregado, o que colocou em xeque a finalidade do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

A primazia da lei se revela um consenso adequado no Estado de Direito. No entanto, “o direito não se confunde com a lei, nem a esta se reduz aquele” (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2004, p. 94). Assim, considerar que a aplicação da lei é absoluta, olvidando das outras fontes de direito, inclusive das próprias fontes materiais, produz evidentes situações bizarras, como aquelas escancaradas em uma das obras primas de Franz Kafka (2013, *passim*), e que ocorreram também em um Estado de Direito.⁶

Sergio Pinto Martins (2005, p. 71) explica que as fontes materiais “são o complexo de fatores que ocasionam o surgimento de normas, envolvendo fatos e valores [...] os fatores reais

6 “Ora, K. vivia em um Estado de Direito, e por todos os lados imperava paz, todas as leis seguiam vigorando; quem poderia ousar cair sobre ele dentro de sua própria moradia? Ele desde sempre se inclinava a encarar tudo da maneira mais fácil possível, a acreditar no pior apenas quando o pior passava a acontecer, a não tomar nenhuma medida preventiva em relação ao futuro, mesmo quando tudo o ameaçava. Mas aquilo que estava acontecendo não lhe parecia direito, até se poderia encarar tudo como uma brincadeira, como uma brincadeira de mau gosto, que os colegas do banco lhe aprontavam por motivos que desconhecia, talvez porque aquele era o dia de seu trigésimo aniversário; naturalmente isso era possível, talvez ele tivesse apenas de rir de alguma maneira na cara dos vigias e eles ririam junto com ele, talvez fossem empregados da esquina, não pareciam muito diferentes deles – mas mesmo assim ele agora estava decidido, e isso já desde o primeiro momento em que olhou o vigia Franz, a não abrir mão da menor vantagem que porventura possuísse em relação àquelas pessoas” (KAFKA, 2013, p. 17-18).

que irão influenciar na criação da norma jurídica, valores que o Direito procura realizar”.

Já não paira dúvida de que a ameaça concreta a milhões de vidas e empregos, causada pela COVID-19, torna a pandemia comparável aos grandes marcos históricos das relações de trabalho, como a queda do Muro de Berlim, em 1989, e que demanda soluções, não raro, inexistentes, não imaginadas até então pelo legislador, a fim de garantir os direitos mais basilares das pessoas, como na hipótese, o direito à continuidade da relação de emprego.

Enfim, o plenário do Supremo Tribunal Federal não referendou, por maioria, a liminar deferida em parte pelo relator, mantendo, pois, a inteira validade da Medida Provisória nº 936, em 17 de abril de 2020. A decisão emanada da mais alta corte do país reflete, ademais, um conflito aparente entre princípios constitucionais trabalhistas, em que prevaleceu, mesmo em uma análise inicial, o princípio da continuidade da relação de emprego, em detrimento da irredutibilidade do salário, muito embora, na prática, o Programa mantém incólume a renda, através do pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, ainda que a verba não tenha natureza salarial, assim como assegura o valor do salário-hora dos trabalhadores.

Aliás, é oportuno mencionar que o acordo individual entre empregadores e trabalhadores foi responsável pela manutenção de mais de oito milhões de empregos já existentes, até maio de 2020, em decorrência da MP Trabalhista (BARBOSA, 2020).

Considerações finais

A redução proporcional da jornada de trabalho e de salário é um instrumento importante para atacar o desemprego durante momentos de crise econômica, como a crise causada pela pandemia da COVID-19, desde que houver a contrapartida ao trabalhador e a manutenção do emprego, mesmo temporária.

Acrescenta-se que a possibilidade de realizar o acordo individualmente, sem a intervenção dos sindicatos, contida na Medida Provisória nº 936, é justificada pela excepcionalidade da calamidade pública no país, causada pela pandemia. Além de não afastar a proteção constitucional do trabalho, o

instrumento não impede que eventual abusividade seja submetida ao crivo judicial, até mesmo pelo sindicato, que é também comunicado do acordo, juntamente com o Ministério da Economia.

A MP Trabalhista deverá ser apreciada pelas Casas do Congresso Nacional, e existe a expectativa de que os prazos para redução de salário e suspensão, respectivamente, de 90 e 60 dias, sejam ampliados, devido à persistência da pandemia.

Referências

BARBOSA, Marina. 8,1 milhões de trabalhadores já tiveram salário reduzido. **Correio Braziliense**, Brasília, 27 maio 2020. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2020/05/27/internas_economia,858775/8-1-milhoes-de-trabalhadores-ja-tiveram-salario-reduzido.shtml. Acesso em: 3 jun. 2020.

BRASIL. Decreto-lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. **Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro**. Diário Oficial da União. Rio de Janeiro, 1942. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 3 jun. 2020.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 3 jun. 2020.

_____. Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965. Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras Providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1965. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L4923.htm. Acesso em: 3 jun. 2020.

_____. BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 3 jun. 2020.

_____. Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro

de 2005. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. **Diário Oficial da União**. Brasília, 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111101.htm. Acesso em: 3 jun. 2020.

_____. Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015. Institui o Programa Seguro-Emprego – PSE. **Diário Oficial da União**. Brasília, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/113189.htm. Acesso em: 3 jun. 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. RR – 2037-92.2013.5.03.0112. Relatora: Delaíde Miranda Arantes. Pesquisa processual, Brasília, 2014. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica>.