

EFEITOS E DURAÇÃO DO TRABALHO NOS CONTRATOS DE EMPREGO DURANTE A PANDEMIA

Benedito Antônio Tavares Filho ¹

RESUMO

O presente artigo aborda os efeitos e duração do trabalho nos contratos de emprego durante a pandemia. Observa-se ao longo do artigo a importância do contrato de trabalho para a vida das pessoas, e a necessidade de este também ser protegido pelo ordenamento jurídico. Portanto, busca-se pontuar a situação contratos, estes que são realizados diante de cláusulas que vinculam os sujeitos, criando assim direitos e obrigações entre as partes, e que em sua maioria os contratos são de duração indeterminada, e que diante da pandemia mundial do COVID-19 os contratos podem sofrer flexibilizações de forma justa ao empregado e empregador, como resposta a pandemia se tornou necessária a autorização de medidas legislativas que fossem eficazes para ambos diante das inseguras e instabilidades da humanidade em relação ao emprego e as medidas de segurança de afastamento, com isso o artigo faz um estudo de levantamento de dados no Termômetro Covid-19 Da Justiça Do Trabalho, observando a extinta Medida Provisória nº 927 e a Medida Provisória (MP) 936/2020 que foi convertida na Lei 14.020/2020. Como forma de aprofundar seu estudo o artigo também destaca a teoria do Fato do príncipe que injustamente está sendo usada para demitir funcionários em algumas empresas.

Palavras-chave: Contrato de trabalho; Duração; COVID-19.

ABSTRACT

This article addresses the effects and duration of work on employment contracts during the pandemic. It is noted throughout the article the importance of the employment contract for people's lives, and the need for it to also be protected by the legal system. Therefore, we seek to point out the situation of contracts, which are made in the face of clauses that bind the subjects, thus creating rights and obligations between the parties, and that in the majority of the contracts are of indefinite duration, and in the face of the global pandemic of COVID -19, contracts can be flexibly justified to the employee and employer, so legislative measures were necessary that would be effective for both in the face of the insecurity and instability of humanity in relation to employment and the removal security measures, with this the article makes a study of data collection in the Covid-19 of Labor Justice Thermometer, observing the extinct Provisional Measure nº 927 and the Provisional Measure (MP) 936/2020 that was converted into Law 14,020 / 2020. As a way of further study, the article also highlights the Prince's Fact theory that is unfairly being used to fire employees in some companies.

Keywords: *Employment contract; Duration; COVID-19.*

¹ Acadêmico em Direito pela Universidade do Grande Rio Prof. José de Souza Herdy - UNIGRANRIO-Campus Duque de Caxias, orientada pelo Professor: Eduardo.

1.INTRODUÇÃO

O presente artigo traz por tema os efeitos e duração do trabalho nos contratos de emprego durante a pandemia.

O artigo vem analisar a problemática dos contratos e da questão da flexibilização destes e da jornada de trabalho enquanto perdurar a pandemia do COVID-19, bem como a situação de que algumas empresas que estão sem pagar funcionários ou demitindo funcionários alegando problemas financeiros, sem nenhum tipo de comprovação deste fato, colocando a encargo das autoridades o pagamento dos salários e indenizações dessas pessoas, será dado destaque também que não há que se falar em *factum principis* quando a ação do poder público visa resguardar o interesse maior da população, atingido pelo inadimplemento da empresa, ferindo assim a própria finalidade do contrato de trabalho e da relação de emprego.

O trabalho se justifica na sua grande relevância a sociedade, uma vez que trata de relação de empregado e sustento, visto que o trabalho é uma forma de obter ganhos para se sustentar e poder assim viver.

Desta forma, o artigo elenca as características do contrato de emprego, e o que tange a suspensão deste, bem como a jornada de trabalho, demonstrando os efeitos destes na pandemia, será analisada a questão da redução proporcional de jornada ou de salário o percentual poderá ser de 25%, 50% ou 70% e seu prazo é de até 90 dias. E no caso da suspensão do contrato de trabalho se dá por um período máximo de 60 dias, podendo ser fracionado em dois períodos de 30 dias.

O artigo foi dividido em cinco seções sendo esta a presente parte introdutória, em seguida uma análise a respeito do contrato de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro; sua origem, conceito, elementos constitutivos, da duração do contrato de trabalho, dos efeitos do contrato de trabalho, suspensão x interrupção do contrato de trabalho, e assim tratar da flexibilização dos contratos de emprego durante a pandemia, destacando também a questão do Fato do Príncipe, a posição do judiciário e como fica o princípio da intangibilidade dos contratos dos contratos durante a pandemia, finalizando assim com os resultados obtidos por toda a pesquisa do artigo.

A metodologia utilizada foi da pesquisa bibliográfica, através de coleta de dados em livros, artigos jurídicos, além de documentos, leis e textos em meio virtual.

2. DO CONTRATO DE TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O contrato de trabalho é de suma importância para o direito do trabalho como um todo, visto que por meio dele se faz todo o conteúdo do direito individual do trabalho.

2.1 ORIGEM

Apenas fazendo uma breve evolução histórica mundial, o contrato individual de trabalho tem sua origem no Direito Romano, onde este era dividido de três formas básicas de locação. Conforme pontua Jorge Neto:

- a) a *locatio rei*, onde uma das partes se obrigava a conceder o uso e gozo de uma coisa em troca de certas retribuições (equipara-se ao contrato de locação);
- b) a *locatio operis faciendi*, onde uma das partes se obrigava a realizar tarefa determinada, de certo cunho mais especializado, a fim de realizar um objetivo, sob certa remuneração (se assemelha ao contrato de empreitada);
- c) a *locatio operarum*, onde uma das partes se obrigava a executar determinado trabalho, sob determinada remuneração (figura análoga à locação de serviços).²

Assim, o contrato de trabalho tem como fonte antiga o *locatio operarum*, sendo que, com o avanço da sociedade e das relações sociais de trabalho, foi necessária a criação de regras para disciplinar a figura do trabalhador subordinado, e do empregador que paga pelo serviço e recebe a mão de obra do empregado, gerando assim o Direito do Trabalho.

Historicamente, no direito brasileiro, a parte do contrato de trabalho foi um fruto das evoluções ocorridas no país, com a abolição da escravatura, mas esse processo já começa a ocorrer desde 1871, onde já existia certa libertação dos escravizados com a promulgação da Lei do Ventre Livre. Até finalmente as Lei dos Sexagenários e a Lei Áurea, esta que extingui de vez a escravidão no país.

O trabalho escravo deixa de ser principal, sendo extinto, e começaram a surgir novas fontes de mão de obra, e começo da relação de emprego, onde surgiram os primeiros contratos de trabalho. O contrato de trabalho também era estudado pela Doutrina civil, como um desdobramento do contrato de locação de serviços, conforme o teor do Código Civil de 1916.

² JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do trabalho**. – 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2019, p. 340.

Atualmente, existe a separação e no Código Civil de 2002, existe o contrato de prestação de serviços, em razão do Estado Liberal, que reconhece a autonomia plena da vontade dos contratantes.

No teor da CLT no art. 444, caput, inspirada no paradigma do Estado Social de Direito (dirigismo contratual), dispõe: As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.³

Assim, se deu origem ao contrato de trabalho como é visto atualmente, assim, o trabalho está fazendo uma análise do mesmo, diante da pandemia mundial do COVID- 19, onde o ordenamento jurídico está vivendo inúmeras flexibilizações dos direitos trabalhistas e de seus princípios, tal fato será sendo discutido ao decorrer do artigo.

2.2 CONCEITO

O Contrato de trabalho nas leis brasileiras se dá diante da relação jurídica entre empregado e empregador (relação de emprego).

Para Mauricio Godinho, o contrato empregatício como o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador. A definição, portanto, constrói-se a partir dos elementos fático-jurídicos componentes da relação empregatícia, deflagrada pelo ajuste tácito ou expresso entre as partes.⁴

Assim, deve haver o acordo entre as partes para que o mesmo sendo executado.

O contrato individual de trabalho representa “um negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante o pagamento de uma

³BRASIL. **Consolidação Das Leis Trabalhistas.** Disponível em: <<<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10650083/artigo-791-do-decreto-lei-n5452de-01-de-maio-de-1943>>>. Acesso em: 02 out. 2020.

⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**, 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019, p. 613.

contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinada”.⁵

Desta forma, o contrato é realizado como o acordo feito entre empregado e empregador.

Com isso, no entendimento de Ricardo Rezende, o Contrato de trabalho, por sua vez, é o contrato qualificado pela presença dos requisitos caracterizadores da relação de emprego. Logo, o contrato de trabalho pode ser definido como o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física (empregado) coloca seus serviços à disposição de uma pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado (empregador), sendo estes serviços pessoais, não eventuais, onerosos e subordinados.⁶

Pode-se assim mencionar que o contrato de trabalho pode ser interrompido e até mesmo suspenso, este ponto será abordado na próxima seção do artigo.

Portanto, o conceito do contrato de trabalho, vem sendo analisado conforme a doutrina e na jurisprudência pátria, sendo utilizado com força diante das diretrizes da CLT.

2.3 ELEMENTOS CONSTITUTIVOS

De forma geral, o contrato de trabalho tem alguns elementos constitutivos, que podem ser destacados como: bilateral (sinalagmático), oneroso, comutativo, *intuitu personae*, consensual, de prestações sucessivas ou de execução continuada e subordinação jurídica (dependência hierárquica).

Elencando estes elementos Bezerra Leite, faz as seguintes pertinências em cada característica:

- bilateral ou sinalagmático – porque contém prestações recíprocas;
- Comutativo – porque a estimativa da prestação a ser recebida por qualquer das partes pode ser efetuada no ato mesmo em que o contrato se aperfeiçoa.
- Comutatividade também pode ser entendida como equivalência nas prestações;
- Oneroso – impõe ônus e deveres para ambas as partes contratantes. Além disso, o contrato de trabalho jamais poderá ser celebrado a título gratuito;

⁵JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Op. Cit.** p. 340.

⁶ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020. p.645.

- Consensual e não real – efetiva-se pela mera manifestação (ainda que tácita) da vontade das partes, não dependendo de entrega de coisa alguma;
- Consensual e não solene – independe da observância de forma especial (salvo os contratos em que a lei exige a forma escrita, como o de artistas, atletas profissionais, aprendizagem, ou impõe alguma formalidade essencial, como ocorre, v. g., na hipótese de investidura em emprego público (CF, art. 37, II), na qual a aprovação prévia em concurso constitui requisito indispensável à validade do contrato de trabalho do servidor);⁷

Também se podem elencar dentro desses elementos as seguintes peculiaridades que acontecem entre empregado e empregador.

- De trato sucessivo ou de execução continuada – não se exaure com o cumprimento de uma única prestação. Aliás, a prestação do trabalho e a obrigação de pagar salário renovam-se mês a mês;
- De adesão – porquanto, via de regra, o empregado adere às condições impostas unilateralmente pelo empregador. Na prática, verifica-se que quanto mais baixa a qualificação profissional e formação educativa do empregado mais ele se sujeita à mera adesão ao contrato de trabalho que lhe é apresentado para assinatura pelo empregador.⁸

É importante lembrar que, no teor do art. 423 do CC de 2002, quando houver no contrato de adesão cláusulas ambíguas ou contraditórias, deve este ter uma interpretação mais favorável ao aderente, que no caso seria o empregado. Assim tais normas civilistas são aplicáveis subsidiariamente ao contrato de trabalho (CLT, art. 8º, § 1º).

Assim, como analisado a caracterização do contrato de trabalho pode-se indicar um significativo grupo de elementos relevantes.

Como também destaca Mauricio Godinho, que o contrato de trabalho se trata de um pacto de Direito Privado, em primeiro lugar. É contrato sinalagmático, além de consensual, e celebra-se *intuitu personae* quanto ao empregado. É ele, ainda, pacto de trato sucessivo e de atividade. Finalmente, é contrato oneroso, dotado também de alteridade, podendo, além disso, ser acompanhado de outros contratos acessórios.⁹

Os contratos são feitos conforme as cláusulas que vinculam os sujeitos, criando assim direitos e obrigações entre as partes, o que leva assim à constituição

⁷LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 731-732.

⁸LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Op.cit.** p. 731-732.

⁹DELGADO, Mauricio Godinho. **Op.Cit.** p. 616.

de normas individualizadas. E em outros contratos, a relação surge devido ao fato do trabalhador dentro empresa não ser livre para discutir cláusulas contratuais.

Devido ao fato de que os elementos que compõem o contrato empregatício não diferem, em geral, daqueles que advém da teoria civilista clássica: trata-se dos elementos essenciais, naturais e acidentais do contrato.

2.4 DA DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Quanto à duração, os contratos de trabalho podem ser divididos em contrato por prazo determinado e indeterminado.

O contrato por prazo indeterminado é a regra geral da contratação. Onde este não define um fim para o mesmo, por razão da celebração do contrato, a condição ou termo para sua cessação.

Para Godinho: “Contratos indeterminados são aqueles cuja duração temporal não tenha prefixado termo extintivo, mantendo duração indefinida ao longo do tempo”.¹⁰

Assim, nesse tipo de contrato se registrada a data de início das atividades, mas não se estipula uma data de encerramento, e no caso a rescisão pode ocorrer a qualquer momento, desde que esta tenha sido realizado o aviso prévio de uma das partes, seja o empregado ou o empregador.

Conforme Carla Teresa Romar, a duração indeterminada dos contratos de trabalho é a regra geral. Exatamente por isso, em qualquer contratação incide a presunção de que a relação de emprego foi pactuada sem determinação de prazo, salvo se existir prova em sentido contrário (Súmula 212, TST). A indeterminação do prazo de duração do contrato de trabalho faz prevalecer, na prática e concretamente, o princípio da continuidade da relação de emprego e o princípio da norma mais favorável, tendo em vista que esta modalidade de contratação assegura ao trabalhador um conjunto mais amplo de direitos rescisórios. Assim, somente por exceção os contratos de trabalho são celebrados por prazo determinado.¹¹

Vale destacar que nessa modalidade o termo final pode ocorrer pela fixação de data certa, da execução de serviços especificados ou, ainda, da

¹⁰DELGADO, Mauricio Godinho. **Op.Cit.** p. 649.

¹¹ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**, 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p.280.

realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada conforme as diretrizes do art. 443, § 1º, CLT.

Assim sendo, Ricardo Resende, pontua a respeito desse tipo de contrato em virtude do princípio da continuidade da relação de emprego.

É aquele que não tem previsão de término, isto é, que vigora indefinidamente no tempo. A **contratação por prazo indeterminado é a regra geral** no contexto do contrato de trabalho, até mesmo como forma de concretização do **princípio da continuidade da relação de emprego**.¹²

No que tange ao contrato de prazo determinado a vigência dele depende de um termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada, dando fim ao contrato naquele dia.

Portanto, são contratos cuja a duração temporal é preestabelecida desde o nascimento do pacto, estipulando como certa e previsível a data de extinção da avença.¹³

O contrato por prazo determinado apenas terá validade em certos tipos de atividades, serviço seja de natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (empregado contratado para proceder à montagem de uma máquina); de atividades empresariais de caráter transitório (empresas criadas para comercializar artigos de Natal); de contrato de experiência (para verificar se o empregado se adaptará à empresa).

Conforme Jorge Neto a respeito do termo final do contrato:

O termo final pode ocorrer pela fixação de data certa, da execução de serviços especificados ou, ainda, da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada (art. 443, § 1º, CLT). O contrato por prazo determinado somente será válido em se tratando de: (a) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;⁴ (b) atividades empresariais de caráter transitório;⁵ (c) contrato de experiência (art. 443, § 2º).¹⁴

Deve ser ressaltado que a regra básica desse tipo de contrato é que o contrato de trabalho por prazo determinado pode ter no máximo 2 anos conforme o art. 445, CLT. O contrato por prazo determinado somente pode ser prorrogado por

¹² RESENDE, Ricardo. **Op. cit.** p. 677.

¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Op. Cit.** p. 649.

¹⁴ JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Op. Cit.** p. 1294.

única vez. Se este for prorrogado, o contrato por prazo determinado passará a ser por prazo indeterminado conforme art. 451 da CLT.

Vale destacar, no prazo de 6 meses, o contrato que suceder a outro contrato por prazo determinado é tido como indeterminado, salvo se a expiração desse dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos, com fulcro no art. 452 da CLT.

3. DOS EFEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO

É necessário frisar ao tange dos efeitos de cada tipo de contrato, que cada um tem suas especificações, estipuladas conforme o fato dele ser determinado ou indeterminado.

Assim sendo, o que causa a exclusão de alguns dos direitos do empregado, como no caso do contrato de prazo determinado que somente pode ser celebrado em algumas hipóteses, como visto anteriormente no artigo.

Em relação às verbas rescisórias elas são iguais nas duas modalidades, nas indenizatórias os contratos apenas o contrato indeterminado recebe, e o determinado por prever a data de término, não se tem as verbas indenizatórias. Ambos recebem férias, décimo terceiro, licença maternidade, entre outros benefícios, etc.

Fazendo uma breve exposição dos efeitos específicos do contrato por prazo indeterminado. Os serviços são prestados sem a fixação *a priori* de um prazo, mas poderá haver a rescisão do contrato de trabalho por qualquer das partes, desde que se tenha o aviso prévio. O aviso prévio é instituto pelo qual uma das partes comunica a outra que, dentro de um prazo, dará por rescindido o contrato de trabalho. Como verba rescisória, temos o acréscimo representado pelo aviso prévio e suas incidências no 13º salário e nas férias e abono; (b) o contrato permanece inalterado durante os períodos de interrupção e suspensão contratuais; (c) o fato de ser compatível com o instituto da estabilidade.¹⁵

Portanto, os principais efeitos do contrato por prazo indeterminado: Se tem a aplicação plena das regras atinentes à suspensão e interrupção contratuais, garantida ao empregado, durante o período de afastamento, a incolumidade do vínculo empregatício, nos termos do art. 471 da CLT.

¹⁵JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Op. Cit.** p. 1293.

Desta forma, a aplicação das garantias de emprego, tais delas são conhecidas como:

Com efeito, é exatamente o princípio da continuidade da relação de emprego, e consequentemente da presunção de indeterminação de prazo do pacto empregatício, que dá origem à ideia, em hipóteses especiais legalmente previstas, de garantia temporária do emprego. No caso do contrato por prazo determinado, a regra é a inaplicabilidade das chamadas “estabilidades”, tendo em vista que o empregado já sabia, de antemão, acerca do término do contrato; efeitos rescisórios mais benéficos ao empregado. De uma forma geral, dependendo, é claro, do motivo da extinção contratual (pedido de demissão, dispensa sem justa causa, demissão por justa causa, etc.), o empregado tem maior gama de direitos rescisórios no caso da extinção do contrato por prazo indeterminado, exatamente para compensar a surpresa da demissão. Dessa forma, especificamente em relação à demissão sem justa causa, o empregado terá a mais, no mínimo, a multa compensatória do FGTS (40%) e o aviso prévio (com a repercussão no tempo de serviço e consequente integração no cálculo do 13º proporcional e das férias proporcionais).¹⁶

Por essa razão os efeitos da contratação a termo quanto à rescisão, à suspensão/interrupção do contrato e às estabilidades:

a) Extinção contratual

No tocante à extinção do contrato por prazo determinado, percebe-se uma menor gama de direitos conferidos ao trabalhador, exatamente pela natureza da pactuação. Como a rescisão não é surpresa para o empregado, não lhe são devidas verbas que, de certa forma, indenizam a surpresa da demissão sem justa causa no contrato por prazo indeterminado, como o aviso prévio e a multa compensatória do FGTS.

b) Estabilidades

Também devido à natureza do contrato por prazo determinado e ao prévio conhecimento, por parte do empregado, quanto à data do término do contrato, não são aplicáveis, **em regra**, as normas que regulam as estabilidades provisórias. No caso do contrato por prazo determinado, como as partes já conhecem de antemão a predeterminação do prazo, não há se falar em surpresa, pelo que cabe ao empregado organizar sua vida em função da provisoriedade do contrato de trabalho.

Hoje é correto dizer que, consoante a jurisprudência consolidada do TST, as garantias provisórias de emprego não são compatíveis com os contratos por prazo determinado, salvo em caso de acidente de trabalho e da garantia de emprego conferida à gestante.¹⁷

O contrato a termo (tempo determinado) é a modalidade que menos oferece proteção ao trabalhador, devido ao fato deste ser restrito às hipóteses legalmente previstas de forma taxativa.

¹⁶ RESENDE, Ricardo. **Op. cit.** p. 696.

¹⁷ RESENDE, Ricardo. **Op. cit.** p. 695.

3.1 SUSPENSÃO X INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

É necessário fazer a diferenciação entre interrupção do contrato de suspensão, assim sendo, a interrupção no contrato de trabalho, é quando empregado fica sem trabalhar, mas continua recebendo o pagamento do salário. Casos de férias. Onde, o tempo de serviço é computado para todos os efeitos, ainda que o trabalhador fique livre, temporariamente, de suas obrigações.

No caso da suspensão do contrato de trabalho, o empregado fica sem laborar, e por essa razão não recebe salário. Durante esse período, o tempo de serviço não é computado, existe exceções que são os casos de acidente/doença de trabalho e serviço militar.

Segundo entendimento de Mauricio Godinho:

Cabe notar que a indeterminação da duração contratual importa na repercussão plena sobre o contrato empregatício dos fatores normativos de interrupção (afastamento previdenciário *até* 15 dias, por exemplo) e suspensão do contrato de trabalho (por exemplo, afastamento previdenciário *após* 15 dias). Verificado qualquer desses fatores normativos preserva-se em absoluto vigor o contrato de trabalho, inviabilizando, ilustrativamente, a dispensa pelo empregador (até o fim da causa interruptiva ou suspensiva, obviamente).¹⁸

Portanto, nos casos dos contratos a prazo, a interrupção e a suspensão do contrato não produzem os mesmos efeitos típicos aos contratos indeterminados.

Conforme leciona Godinho, são duas posições principais despontam a esse respeito.

A primeira delas considera **que a interrupção e a suspensão sustariam os efeitos contratuais**, mas apenas dentro do lapso temporal já prefixado ao contrato, sem terem o condão de prorrogar o termo final do contrato a prazo. O contrato extingui-se-ia normalmente, em seu termo conclusivo prefixado, ainda que o obreiro esteja afastado do trabalho em virtude de causa suspensiva ou interruptiva legalmente tipificada (licença previdenciária, por exemplo).

A segunda posição admite **a restrição de efeitos da suspensão/interrupção no contexto dos contratos a prazo**, mas pondera que a causa suspensiva/interruptiva teria o condão de prorrogar o vencimento do termo final do contrato até o instante de desaparecimento do fator de suspensão/interrupção do pacto, momento em que o contrato extingui-se-ia automaticamente.¹⁹

Conforme elencado no teor da CLT existe a restrição de efeitos da suspensão/interrupção contratual, nos casos em que: “contratos por prazo

¹⁸DELGADO, Mauricio Godinho. **Op.Cit.** p. 664.

¹⁹DELGADO, Mauricio Godinho. **Op.Cit.** p. 664.

determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação” (§ 2º do art. 472, CLT).²⁰

Com isso, se entende que o tempo de afastamento por suspensão ou interrupção será computado no prazo para a respectiva terminação do contrato.

4. DA FLEXIBILIZAÇÃO DOS CONTRATOS DE EMPREGO DURANTE A PANDEMIA

Diante da pandemia mundial do COVID-19, foram necessárias medidas legislativas apresentadas que fossem eficazes para proteger o trabalhador e as empresas diante das inseguras e instabilidades da humanidade em relação ao seu emprego e as medidas de segurança de afastamento.

Contudo, vale mencionar que essa situação não é motivo para que o direito do trabalho vire balbúrdia e sejam negados.

A Medida Provisória nº 927, veio a ser uma forma de estado de calamidade pública decorrente da pandemia do COVID-19 passou a valer a partir de 20/03/2020 (data da publicação, no Diário Oficial da União – DOU, do Decreto Legislativo nº 6), com efeitos até 31 de dezembro de 2020.²¹

Segundo a norma em relação ao contrato de trabalho, nesses casos, na ordem constitucional atual, a cessação do contrato de trabalho do empregado possuirá uma peculiaridade, qual seja: se o contrato de trabalho for por tempo indeterminado, a indenização do FGTS (em substituição aos incisos I e II do art. 502 da CLT), deve ser paga pela metade, ou seja, 20% em vez de 40% (§ 2º do art. 18 da Lei n. 8.036/90) ou; a indenização da estabilidade decenal (aos raríssimos casos ainda existentes de empregados não optantes pelo regime do FGTS admitidos antes da vigência da Constituição Federal de 1988 – CRFB/88 ou Constituição da República de 1988), serão reduzidos pela metade ou; caso o contrato de trabalho seja por tempo determinado, precocemente rescindido, a indenização prevista no art. 479 da CLT deverá ser paga pela metade (art. 502, III, da CLT). Estas são,

²⁰BRASIL. **Consolidação Das Leis Trabalhistas.** Disponível em: <<<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10650083/artigo-791dodecretolein5452de01demaiode1943>>>. Acesso em: 05 out. 2020.

²¹JUNIOR, Antônio Humberto [et.al]. **Medida Provisória 927 comentada artigo por artigo, Covid-19 e os impactos na área trabalhista**, Revista dos Tribunais- ebook, p.46

registre-se, as únicas diferenças jurídicas decorrentes da cessação do contrato de trabalho por motivo de força maior. As demais verbas rescisórias devem ser pagas na integralidade, inclusive, no caso dos contratos por tempo determinado, o aviso prévio¹ (Súmula nº 44 do TST), além das férias integrais e proporcionais com seu terço, 13º, salários, indenização adicional do art. 9º da Lei nº 7.238/84 e outras verbas acaso exigíveis).²²

A Medida Provisória nº 927, não foi bem aceita, por ter sido considerada uma afronta os direitos do trabalhador, tirando o direito de férias, reduzindo salários, e alterando a jornada de trabalho.

Férias individuais: O patrão volta a ter que avisar sobre as férias do empregado com 30 dias de antecedência. As férias individuais voltam a ser divididas em, no máximo, três períodos --um deles não inferior a 14 dias corridos, e os outros com pelo menos cinco dias corridos cada (desde que haja concordância do empregado). Se o empregado receber um período de férias maior do que teria direito, não ficará "devendo" dias de férias à empresa. O pagamento do adicional de 1/3 precisa ser feito novamente até dois dias antes do início das férias coletivas. A comunicação das férias coletivas volta a ter que ser feita com 15 dias de antecedência. As férias coletivas devem ser concedidas comunicação das férias coletivas volta a ter que ser feita com 15 dias de antecedência. As férias coletivas devem ser concedidas por um período mínimo de 10 dias. O empregador é obrigado a comunicar a concessão das férias coletivas ao sindicato dos empregados e ao Ministério da Economia. Feriados: A empresa não poderá mais antecipar feriados Banco de horas. O banco de horas deixa de poder ser compensado em até 18 meses, voltando ao prazo de 6 meses (em caso de acordo individual). Trabalho remoto: O empregador deixa de poder determinar a alteração do regime de trabalho do presencial para o remoto. O trabalho remoto não pode mais ser aplicado a estagiários e aprendizes. O tempo de uso de O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal poderão novamente caracterizar tempo à disposição. Segurança e saúde do trabalho: Os exames médicos ocupacionais voltam a ser exigidos nos prazos regulamentares. Os treinamentos previstos em NRs (normas regulamentadoras) voltam a ser exigidos, tendo que ser realizados de forma presencial e nos prazos regulamentares.²³

Desta forma, a MP 927, flexibilizou alguns pontos da legislação trabalhista ao retirar a necessidade de negociação coletiva, deixando isso possível via acordos individuais, o que retira o equilíbrio entre as partes para a negociação. Há também prejuízo quanto à abertura para a interpretação de que o empregado possa arcar com os custos de estrutura para trabalhar de forma remota. A MP deixou algumas

²²JUNIOR, Antônio Humberto [et.al]. **Op. Cit.** p. 48-49.

²³ANDRETTA, Filipe. JORNAL UOL. **Senado não vota mudanças trabalhistas, e elas cairão; o que isso te afeta?**, Disponível em: << <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/07/18/medida-provisoria-mp-927-trabalhista-coronavirus-prazo-vigencia.htm> >>. Acesso em: 17 out. 2020.

omissões que também podem ser prejudiciais, pois não abordou os prestadores de serviços e os trabalhadores em plataformas digitais, como Rappi, Uber, Ifood, dentre outras, muito expostos ao risco de contaminação nesse período. Mas, em geral, era uma regulamentação necessária e que pacificou os temas principais, direcionando as empresas e trabalhadores.²⁴

Como não houve sua conversão em lei, a referida MP perdeu sua validade no dia 20.07.2020.

A Medida Provisória (MP) 936/2020, foi convertida na Lei 14.020/2020:

A MP instituiu esse programa ao dispor sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Após a apresentação de emendas e análise pela comissão mista, o relatório do deputado Orlando Silva (PCdoB/SP) foi votado e apresentado na forma do Projeto de Lei de Conversão 15, de 2020.

Em 16 de junho, o Senado Federal votou o texto final e encaminhou o documento à sanção ou ao veto do Poder Executivo. No dia 6 de julho, o governo federal sancionou com alguns vetos o PLV da MP 936.

As empresas que ainda têm dúvidas sobre os benefícios da MP podem acessar o simulador de redução de salário na área exclusiva para associados. Para acessar, basta se cadastrar.²⁵

Com a lei 14.020/2020, ficou instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que trazendo os seguintes objetivos: preservar o emprego e a renda; garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública. As medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda: o pagamento do Benefício Emergencial de

²⁴ CONAFRET 01.2020 do **Ministério Público do Trabalho**. Disponível em: <<<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-conafret-corona-virus-01.pdf>>>. Acesso em: 29 out. 2020.

²⁵ FECOMERCIO SP. **Sancionada lei que oficializa medidas de flexibilização das relações de trabalho na pandemia**. Disponível em: <<

Preservação do Emprego e da Renda; a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e a suspensão temporária do contrato de trabalho.²⁶

Com a publicação da MP 936, novas opções e modalidades (suspensão, redução de jornada) as empresas repensaram a suas estratégias para manter seus empregados e poder pagar os mesmos.

No caso da redução de proporcional de jornada ou de salário o percentual poderá ser de 25%, 50% ou 70% e seu prazo é de até 90 dias. Por sua vez, a suspensão do contrato de trabalho se dá por um período máximo de 60 dias, podendo ser fracionado em dois períodos de 30 dias. Em ambas as situações o empregador poderá acordar a aplicação na empresa de forma setorial, departamental ou na totalidade dos postos de trabalho. Ambas as opções só poderão ser pactuadas mediante acordo coletivo de trabalho, convenção coletiva de trabalho ou acordo individual escrito, hipótese na qual a proposta deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.²⁷

Vale destacar que o limite temporal das medidas de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão do contratado de trabalho, podem se for necessário ser prorrogados por ato do Poder Executivo, dispensando-se nova ida ao legislativo.

Da mesma forma, o direito ao Benefício Emergencial continuará sendo pago enquanto vigorar tais medidas. Assim sendo, a redução salarial deverá preservar o valor do salário-hora de trabalho, pois este não se tornou trabalho de “graça” diante da pandemia.

Por essa razão, nos casos que exista a cessação do contrato de trabalho por motivo de forma maior, que possam ser justificados com a aplicação do art. 502 da CLT, somente será possível, em caso a força maior (pandemia do COVID-19) gere necessariamente, a extinção ou o fechamento de forma definitiva da empresa ou do estabelecimento que trabalhava o empregado dispensado.

²⁶BRASIL. **LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020.** Disponível em: << <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>>>. Acesso em: 29 out. 2020.

²⁷ CONJUR.A **Medida Provisória 936 e sua conversão em lei.** Disponível em: <<

4.1 FATO DO PRÍNCIPE x JUDICIÁRIO X PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE DOS CONTRATOS DURANTE A PANDEMIA

Durante a pandemia algumas empresas estão se valendo do instituto chamado “Fato do Príncipe”, para rescindir os contratos de trabalho.

Segundo Francisco Ferreira Jorge Neto, no Direito do Trabalho, o *factum principis* compreende a paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, quando prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável (art. 486, *caput*, CLT).²⁸

Assim sendo, é onde o empregador usa deste como hipótese de extinção do contrato de trabalho nos termos do artigo 486 da CLT.

Sempre que o empregador invocar em sua defesa o *factum principis*, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de Direito Público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria (art. 486, § 1º). Se a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na ocorrência do *factum principis* e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 dias, falar sobre essa alegação (art. 486, § 2º). Verificada qual a autoridade responsável, a vara do trabalho ou o juiz de direito, investido da jurisdição trabalhista, dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao juiz privativo da fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum (art. 486, § 3º).²⁹

Fazendo uma análise do momento vivido se tem “certa” relação com o Fato do Príncipe e as medidas tomadas por prefeitos e governadores no sentido de restringir atividades empresariais por conta da Covid-19, porém há que ser usado entendimento do TST anterior a pandemia, que diz:

Não há que se falar em *factum principis* quando a ação do poder público visa resguardar o interesse maior da população, atingido pelo inadimplemento da empresa” (TST, RR 5.931/86.8, Rel.: Min. Norberto Silveira, Ac. 3ª Turma 2.610/87)³⁰

Portanto, é a situação vivida atualmente, a empresa não pode alegar apenas dificuldade financeira, para fazer a rescisão contratual com base no Fato do

²⁸ JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Op. Cit.** p. 967.

²⁹ Idem.

³⁰ CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, Ed. RT. p. 371

Príncipe, usando como uma forma de induzir os empregados a buscarem suas indenizações junto à entidade governamental.

O *factum principis* somente transfere para a responsabilidade estatal o pagamento da indenização. Portanto, exime-se o empregador da obrigação legal quanto ao pagamento da multa dos 40% ou da indenização do art. 478, CLT (para os não optantes anteriores à CF/88 e os portadores da estabilidade decenal). Os demais títulos rescisórios serão de responsabilidade do empregador.³¹

Fazendo uma pesquisa no Termômetro Covid-19 da Justiça do Trabalho, até novembro de 2020, foram 135.008 processos, R\$ 14,31 bilhões de valor total das causas, R\$ 105.963 de valor médio das causas.³²

Segundo o TST, além da Covid-19, categorias como: rescisão de contrato por morte, falta de quitação de rescisão, rescisão de contrato por força maior e tele trabalho tiveram crescimento significativo de ações durante os meses de março a agosto, a maioria com mais de 1.000 novos processos em relação ao mesmo período de 2019.³³

Para usar o Fato do Príncipe deve-se verificar se existe o real impedimento da atividade empresa, não podendo assim conduzir suas atividades, ou se há apenas a dificuldade financeira.

O Código Civil de 2002 traz limitação ao princípio da intangibilidade dos contratos diante de casos de responsabilidade por caso fortuito ou força maior.

A Justiça do Trabalho é tolamente voltada para a responsabilização do empregador pelas indenizações aos empregados, por aplicação do princípio basilar da alteridade, conforme consta na CLT em seu art. 2º.

No ordenamento jurídico brasileiro quando acontecem casos de modificação ou extinção contratual estas devem ser acordada entre as partes, sendo decisões bilaterais, caso o contrato seja alterado sem a anuência do empregado este pode buscar no judiciário obrigar à outra parte a cumprir o contrato, ou a indenizar por perdas e danos, conforme o art. 389 do Código Civil de 2002.

³¹Idem.

³²TERMÔMETRO COVID-19 DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Metodologias e análises**. Disponível em: << <https://www.datalawyer.com.br/dados-covid-19-justica-trabalhista>>>. Acesso em: 29 out. 2020.

³³BARROS, Larissa. JORNAL UOL. **TST recebeu mais de 16 mil ações relacionadas à Covid-19 durante a pandemia**. Disponível em: <<<https://agora.folha.uol.com.br/grana/2020/10/tst-recebeu-mais-de-16-mil-aco-es-relacionadas-a-covid-19-durante-a-pandemia.shtml>>>. Acesso em: 29 out. 2020.

A hipótese de suspensão temporária do contato de emprego, após a tentativa açada do governo de tentar sobre esta dispor no art. 18 da MP n. 927/2020, sem que oferecesse qualquer contrapartida, foi definida no art. 8º da MP n. 936/2020. O empregador poderá, nesse caso, acordar, por contrato individual, a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias. O ajuste deverá ser encaminhado ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos, somente a partir do que poderá ser implementada a condição. Ainda que a suspensão seja fruto de acordo individual, os empregadores deverão comunicar o respectivo sindicato laboral sobre o ajuste, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração. Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregador não está obrigado a pagar os salários do empregado nem a promover recolhimentos previdenciários e de FGTS relativos ao vínculo, paralisado por força da suspensão objeto de ajuste. O empregado, por sua vez, fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, o que inclui plano de saúde, auxílio alimentação, entre outros benefícios objeto de ajuste, excluindo-se o vale-transporte, pela cessação do trabalho, bem assim gratificações de produção ou outras verbas pagas em razão do desempenho no trabalho.³⁴

No caso da pandemia da Covid-19, os seus efeitos sobre os contratos, em muitos casos, têm sido extremamente gravosos. Inúmeras são as relações em que o cumprimento da obrigação se tornou impossível ou muito difícil de ser cumprida. Nessas situações, um primeiro dever que se impõe às partes é o de renegociar, em observância à boa-fé. Devem as partes, então, buscar juntas mecanismos de solucionar o problema, seja mediante a revisão de valores e condições, ou mesmo a suspensão temporária da sua execução e pagamento, tudo isso visando à preservação do contrato.³⁵

Uma vez cessado o estado de calamidade pública, o contrato de trabalho será prontamente restabelecido no prazo de dois dias corridos, podendo ainda

³⁴MARTINEZ, Luciano, e POSSÍDIO Cyntia. **O trabalho nos tempos de corona vírus. De acordo com as Leis N. 13.979 e 13.982 de 2020, com as MP n. 926, 927,928,936,944,945 de 2020 e com os decretos regulamentadores.** Em conformidade com a ADI 6.363-DF, Saraiva Jur, 2020.p.38.

³⁵CONJUR. **Relações jurídicas contratuais sob regime emergencial e transitório (parte II).** Disponível em: << [>> https://www.conjur.com.br/2020-mai-10/direito-civil-atual-relacoes-juridicas-contratuais-regime-emergencial-parte-ii>> . Acesso em: 29 out. 2020.](https://www.conjur.com.br/2020-mai-10/direito-civil-atual-relacoes-juridicas-contratuais-regime-emergencial-parte-ii)

retomar o seu curso a partir da data pactuada no acordo individual ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.³⁶

Diante da MP n. 936/2020, entende Luciano Martinez que:

A realização de qualquer contraprestação de serviço pelo empregado em favor do empregador descaracterizará a suspensão temporária do contrato de trabalho, e sujeitará o empregador ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período, às penalidades previstas na legislação em vigor e, ainda, às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.³⁷

Vale destacar que da mesma forma que se dá na hipótese de redução de jornada e de salário, a suspensão temporária do contrato de emprego gera estabilidade provisória ao empregado pelo período que durar a suspensão, projetando efeitos por idêntico período depois de cessada a suspensão.

O que se busca é uma verdadeira preservação do contrato de trabalho, que é o instrumento que tange as relações empregatícias, não só patrimoniais, como também existenciais, sendo de extrema necessidade a vida do empregado, pois precisa do seu salário para sobreviver.

5. CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto pelo artigo se vê que o contrato de trabalho sofreu grandes alterações ao longo da história da humanidade, atualmente o contrato de trabalho se dá diante de uma relação jurídica entre empregado e empregador derivada da relação destes. Devendo haver o acordo entre as partes para que o mesmo seja executado. E que estes podem ser divididos em contrato por prazo determinado e indeterminado, bem como seus efeitos.

Foi analisado também que a interrupção no contrato de trabalho o empregado fica sem trabalhar, mas continua recebendo o pagamento do salário, e na suspensão do contrato de trabalho, o empregado fica sem laborar, e por essa razão não recebe salário.

Diante da pandemia ocasionada pelo COVID-19, o direito do trabalho foi um dos mais atingidos com a questão do afastamento entre as pessoas, e da quarentena, onde muitas pessoas não podiam trabalhar, ou foram direcionadas para

³⁶MARTINEZ, Luciano, **Op. Cit.** p. 39.

³⁷Idem.

o teletrabalho, assim, diante dessas situações foi necessário que o governo editasse medidas que pudessem auxiliar tanto o empregado quanto o empregador.

Com a lei 14.020/2020, se tornou possível que durante o estado de calamidade pública se pudesse preservar o emprego e a renda e garantir também a continuidade das atividades laborais e empresariais.

Assim, enquanto durar a pandemia nos casos de redução de jornada e de salário, a suspensão temporária do contrato de emprego gera estabilidade provisória ao empregado pelo período que durar a suspensão, projetando efeitos por idêntico período, depois de cessada a suspensão. Sendo uma manutenção do contrato de trabalho, estas ficaram em vigor até que for necessário.

Foi visto também que com a pandemia algumas empresas estão se valendo do instituto chamado “Fato do Príncipe”, para rescindir os contratos de trabalho, e até mesmo não pagar os salários, pois na teoria, esta da área administrativa, traz a ideia de a paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, quando prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável. Para usar o Fato do Príncipe deve-se verificar se existe o real impedimento da atividade empresa, não podendo assim conduzir suas atividades, ou se há apenas a dificuldade financeira. A Justiça do Trabalho é tolamente voltada para a responsabilização do empregador pelas indenizações aos empregados.

Assim, o artigo analisou o Termômetro Covid-19 da Justiça do Trabalho, que até novembro de 2020 já tinham 135.008 processos, e segundo o TST, além da Covid-19, categorias como rescisão de contrato por morte, falta de quitação de rescisão, rescisão de contrato por força maior e teletrabalho tiveram crescimento significativo de ações durante os meses da pandemia.

Vale mencionar que quando findo o estado de calamidade pública, o contrato de trabalho será prontamente restabelecido no prazo de dois dias corridos.

Portanto, o artigo finaliza a espera que dias melhores possam chegar, e que a pandemia tenha fim, e que o direito do trabalho possa se estabilizar e direitos sejam concedidos aos trabalhadores, a estes que moveram o país diante do caos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRETTA, Filipe. JORNAL UOL. **Senado não vota mudanças trabalhistas, e elas cairão; o que isso te afeta?**, Disponível em: <<<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/07/18/medida-provisoria-mp-927-trabalhista-coronavirus-prazo-vigencia.htm>>>. Acesso em: 17 out. 2020.

BARROS, Larissa. JORNAL UOL. **TST recebeu mais de 16 mil ações relacionadas à Covid-19 durante a pandemia.** Disponível em: <<<https://agora.folha.uol.com.br/grana/2020/10/tst-recebeu-mais-de-16-mil-aco-es-relacionadas-a-covid-19-durante-a-pandemia.shtml>>>. Acesso em: 29 out. 2020.

BRASIL. **Consolidação Das Leis Trabalhistas.** Disponível em: <<<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10650083/artigo-791-do-decreto-lei-n5452de-01-de-maio-de-1943>>>. Acesso em: 02 out. 2020.

BRASIL. **LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020.** Disponível em: <<<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>>>. Acesso em: 29 out. 2020.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, Ed. RT.

CONAFRET 01.2020 do **Ministério Público do Trabalho**. Disponível em: <<<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-conafret-corona-virus-01.pdf>>>. Acesso em: 29 out. 2020.

CONJUR. **A Medida Provisória 936 e sua conversão em lei.** Disponível em: <<<https://www.conjur.com.br/2020jul09/freitaspinhomedidaprovisoria936conversaolei#:~:text=Ap%C3%B3s%20passagem%20pelo%20Senado%20Federal,reconhecido%20pelo%20Decreto%20Legislativo%20n%C2%BA>>>. Acesso em: 29 out. 2020.

CONJUR. **Relações jurídicas contratuais sob regime emergencial e transitório (parte II).** Disponível em: <<<https://www.conjur.com.br/2020-mai-10/direito-civil-atual-relacoes-juridicas-contratuais-regime-emergencial-parte-ii>>>. Acesso em: 29 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**, 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

FECOMERCIO SP. **Sancionada lei que oficializa medidas de flexibilização das relações de trabalho na pandemia.** Disponível em: <<

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do trabalho**. – 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

JUNIOR, Antônio Humberto [et.al]. **Medida Provisória 927 comentada artigo por artigo, Codid-19 e os impactos na área trabalhista**, Revista dos Tribunais- ebook, p.46

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Luciano, e POSSÍDIO Cyntia. **O trabalho nos tempos de corona vírus. De acordo com as Leis N. 13.979 e 13.982 de 2020, com as MP n. 926, 927,928,936,944,945 de 2020 e com os decretos regulamentadores**. Em conformidade com a ADI 6.363-DF, Saraiva Jur, 2020.p.38.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**, 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

TERMÔMETRO COVID-19 DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Metodologias e análises**. Disponível em:<< <https://www.datalawyer.com.br/dados-covid-19-justica-trabalhista>>>. Acesso em: 29 out. 2020.