

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DURANTE A PANDEMIA DA COVID 19: EFEITOS E CONSEQUÊNCIAS

SUSPENSION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT DURING THE COVID 19 PANDEMIC: EFFECTS AND CONSEQUENCES

ANNA GABRIELLA GOMES LOBO¹

BRUNA FELIPE²

RESUMO

O presente artigo abordará as suspensões do contrato de trabalho durante a pandemia da COVID 19 e fará uma análise sobre os efeitos e consequências. Analisando as mudanças e alterações das medidas provisórias n° 927 e 936 convertidas na lei de N° 14.020/2020, como soluções de minimizar os efeitos negativos e proteção daquele que é hipossuficiente e as flexibilidades nas relações de trabalho. Com a chegada do novo coronavírus, o cenário começa a se caracterizar em um caos humanitário. Logo em seguida o governo se vê obrigado a entrar com ações para minimizar os contágios do novo vírus, fazendo o lockdown e mantendo o isolamento social. Um dos motivos negativos que se deve a paralisação das atividades industrial e comercial. Para amenizar os impactos econômicos e evitar a dispensa de funcionários em massa e manter a renda dos trabalhadores, sendo assim criado novos programas emergenciais com novas medidas provisórias. Assim, as empresas utilizaram a suspensão de contrato, férias coletivas, banco de horas, redução da jornada, teletrabalho e home office. As novas MP são medidas que asseguram o emprego, mas existe consequências, que nem todos os trabalhadores tenha refletido sobre seus impactos futuramente. Com a redução da sua jornada e suspensão do contrato haverá redução salarial prevista nas MP que permite ao empregador, sendo assim afetando a aposentadoria futuramente. O empregador é livre pra negociar um acordo individualmente ou coletivamente, caso o contrato seja suspenso o empregador tem direito do seguro desemprego que será pago pelo governo. Para as micros e pequenas empresas as novas regras permitem dispensar temporariamente os funcionários sem que paguem nenhuma parcela do salário, nesse caso o governo é responsável por pagar 100% do seguro desemprego, no caso de media e grandes empresas, essas devem arcar com 30% do salário durante a suspensão do contrato. Mesmo com pouco tempo sem recolher o INSS pode contribuir para o período de completar a carência e pode impedir o beneficiário de receber o teto máximo.

PALAVRAS-CHAVE: Suspensão do Contrato de Trabalho. Pandemia. Medidas Provisórias.

ABSTRACT

This article will address the suspensions of the employment contract during the COVID 19 pandemic and will analyze the effects and consequences. Analyzing the changes and amendments of provisional measures No. 927 and 936 converted into Law No. 14.020/2020, as solutions to minimize the negative effects and protection of those who are under-sufficient and the flexibilities in labor relations. With the arrival of the new coronavirus, the scenario begins to be characterized in humanitarian chaos. Soon after, the government is forced to take actions to minimize the contagion of the new virus, doing the lockdown and maintaining social isolation. One of the negative reasons is due to the stoppage of industrial and commercial activities. To mitigate the economic impacts and avoid mass layoffs of employees and maintain workers' income, new emergency programs were created with new provisional measures. Thus, companies used the suspension of contract, collective vacations, bank of hours, reduction of working hours, telework and home office. The new MP are measures that ensure employment, but there are consequences, which not all workers have reflected on their future impacts. With the reduction of their working hours and suspension of the contract, there will be a salary reduction provided for in the MP that allows the employer, thus affecting retirement in the future. The employer is free to negotiate an agreement individually or collectively, if the contract is suspended the employer is entitled to unemployment insurance that will be paid by the government. For micro and small companies, the new rules allow temporarily dismissing employees without paying any part of the salary, in this case the government is responsible for paying 100% of the unemployment insurance, in the case of medium and large companies, these must pay 30% of the salary during the suspension of the contract. Even with little time without collecting the INSS, it can contribute to the period of completing the grace period and can prevent the beneficiary from receiving the maximum ceiling.

KEYWORDS: Suspension of the Employment Contract. Pandemic. Interim Measures.

¹ Estudante do Curso de Direito na Faculdade Evangélica Raízes. Anápolis, Goiás, Brasil. E-mail: annagabigomes@hotmail.com

² Advogada. Especialista em Direito Civil e Processo Civil. Mestranda em Globalização, Poder e Território pela Universidade Estadual de Goiás. Professora universitária. E-mail: brunafelipe.adv@gmail.com

INTRODUÇÃO

Com a chegada do novo coronavírus no Brasil em fevereiro de 2020, trouxe o caos e várias mudanças na legislação brasileira, publicação imediata de medidas que vieram pela portaria nº 188.3/2020 que declara Emergência em Saúde Pública de Importância nacional em decorrência da infecção humana pelo novo coronavírus e a Lei nº 13.979/2020 que entra em vigor com medidas para conter o contágio do vírus, entre elas o isolamento social, lockdown e a quarentena. Várias normas e medidas foram criadas pelos governos Federais, Estaduais e Municipais decretaram fechamento de comércios, escolas, suspensão do trabalho e de diversas atividades juntamente com a instrução de manter o isolamento social tentando escapar dos efeitos da COVID-19.

Enquanto o caos se instalava e novas medidas seriam implementadas, cria-se uma tensão dos empregadores com o governo para criação de soluções jurídicas.

Neste artigo, pretende-se abordar aspectos sobre as Medidas Provisórias n.927 e 936, a qual foi convertida na Lei n. 14.020/2020, como possíveis soluções de minimizar os efeitos negativos e proteção daquele que é hipossuficiente e as maleabilidades nas relações trabalhista tentando amenizar o impacto e as consequências da pandemia, para a preservação do emprego e renda, dando continuidade as atividades empresarias para minimizar os impactos sobre a economia.

O objetivo da pesquisa tem foco analisar a medida da suspensão do contrato que se destacam nas medidas provisórias nº 927/2020 e nº 936/2020 posteriormente se tornando a Lei nº 14.020/2020. A pesquisa vem mostrar e inteirar-se os principais efeitos e consequências, fazendo uma análise da importância dos efeitos da pandemia no mercado de trabalho e suas possíveis soluções.

Logo, foi possível esclarecer os objetivos no primeiro momento será feito uma revisão sobre o contexto histórico sobre a criação do direito trabalhista no Brasil, regulamentação do direito trabalhista, análise das modalidades de contrato e as legislações criadas durante o período pandêmico e por fim foco na suspensão do contrato de trabalho analisando seus efeitos e suas consequências durante a pandemia da COVID 19.

1. SURGIMENTO DO DIREITO TRABALHISTA NO BRASIL

1.1 CONTEXTO HISTÓRICO

Para melhor entendermos o assunto abordado neste artigo e primordial esmiuçar a

história do Direito do trabalho no Brasil, bem como os cenários que contribuiu para o seu surgimento.

O surgimento do Direito do Trabalho no Brasil deu-se em 1888, com a criação da Lei Áurea, que extinguiu a escravatura no país. Daí surge o trabalho, pois para a caracterização de uma relação empregatícia, é necessário que exista juridicamente a liberdade do trabalhador, para que então se configure a subordinação presente na relação de emprego (BERNADINI, 2018).

Neste contexto, iniciava-se a industrialização no país e o impulso na economia, com destaque para a agricultura cafeeira. Entretanto, os grupos de trabalhadores ainda não possuíam força coletiva, e a política da República Velha, de descentralização política, dificultava a formação de um grupo de leis consolidadas que unificasse as regras trabalhistas. (DELGADO, 2017, p. 116).

A partir de 1900, diversos diplomas legais relacionados aos trabalhadores, tanto rurais como urbanos, foram editados, no entanto, ainda não havia uma solidificação de institutos trabalhistas que atuassem de maneira coordenada (COSTA, 2017).

Esta fase foi denominada pelos estudiosos como período de manifestações incipientes ou esparsas, visto que, embora fosse considerável o número de leis e decretos promulgados, não existia um sistema de direito do trabalho devidamente instituído (COSTA, 2017).

No intuito de regulamentar a organização do trabalho no Brasil, destaca-se nesse período a criação do Departamento Nacional do Trabalho, por meio do Decreto nº 3.550, de 16 de outubro de 1918 (COSTA, 2017).

O fim da Primeira Guerra Mundial influenciou o Brasil; após o Tratado de Versalhes foi criada a Organização Internacional do Trabalho - OIT, o qual estabelecia regras protetivas aos trabalhadores e deviam ser observadas pelos países signatários (COSTA, 2017).

Em 1923 foi criado o Conselho Nacional do Trabalho com o objetivo de fiscalizar e assegurar o cumprimento das regras impostas pela OIT (COSTA, 2017).

A primeira Constituição a tratar do Direito Trabalhista foi a de 1934, a qual garantia, entre outras, a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal e férias anuais remuneradas (COSTA, 2017).

O Brasil, a partir de 1934, começou a olhar diferente e de forma mais atenta aos direitos trabalhistas, com o Governo do então Presidente Getúlio Vargas. Onde ele entendia que existia uma necessidade de atentar aos direitos de todos os trabalhadores, de uma forma igualitária (MESQUITA, 2020).

O Governo brasileiro, procurou o equilíbrio entre as relações trabalhistas e o capital industrial, e com a Constituição de 1934, foi criado o pacote de direitos trabalhistas, que havia a

inclusão do salário mínimo, a jornada de trabalho de 08 horas diárias, o repouso semanal obrigatório, as férias remuneradas e a assistência médica bem como a sanitária (COSTA, 2017).

Em novembro de 1942, foi apresentado o anteprojeto da CLT, publicado posteriormente no Diário Oficial, para receber sugestões. Após estudar o projeto, Getúlio Vargas deu-o aos coautores, nomeando-os para examinar as sugestões e redigir o projeto final, assinado em 1º de maio de 1943 (BERNADINI, 2018).

A Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943, que sistematizou e reuniu as leis trabalhistas em um único documento, se deu durante o governo de Getúlio Vargas, período marcado por uma intensa atividade legislativa voltada para a questão do trabalho, com notório caráter corporativo e intervencionista do Estado o qual controlava rigidamente toda manifestação operária, fase em que a greve e o lock-out eram considerados como recursos antissociais de manifestação trabalhista (COSTA, 2017).

A Justiça do Trabalho só foi integrada ao Poder Judiciário com a edição da Constituição de 1946, a qual conferiu o modelo jus trabalhista definitivo. Assim, a Constituição de 1988 ampliou de maneira bastante significativa os direitos dos empregados, valorizando o trabalho humano ao inseri-lo em um dos princípios fundamentais, tratando de maneira igualitária os empregados urbanos e rurais, bem como os demais empregados e trabalhadores (COSTA, 2017).

Passadas duas décadas da instituição da Constituição de 1988, o sistema jus trabalhista se fortaleceu e se estabeleceu frente ao crescente número de trabalhadores regidos por seus princípios e normas (COSTA, 2017).

1.2 REGULAMENTAÇÃO LEGISLATIVA

As determinações que estabelece as relações de trabalho e um conjunto de regras jurídicas, criadas e executadas para regular comportamentos. Com objetivo de regulamentar as relações trabalhistas, tanto do trabalho urbano quanto do rural, de relações individuais ou coletivas. Estabelecendo direitos e deveres das partes envolvidas nas relações trabalhistas.

A principal lei que rege as relações trabalhista no Brasil é a CLT, com o principal objetivo e a regulação das relações individuais e coletivas que nela. Seu principal objetivo é a regulação das relações individuais e coletivas do trabalho, nelas previstas.

No dia 11 de novembro de 2017 foi criado um novo conjunto de regras para atualizar, modernizar e reformular a CLT, apelidada de Reforma Trabalhista, a lei Nº 13.467 de 2017 foi responsável por fazer mudanças, para, de acordo com o governo da época, conseguir

reduzir os efeitos da crise e elevar o número de empregos. Sendo modificado 100 pontos da CLT. Foram criados 43 novos artigos, 54 reformulados e 9 revogados em 2017 (VASSOLE, 2018).

Para Fia (2018) as modificações mexem em questões como férias, horário de descanso e alimentação, carga horária, remuneração, ações na justiça e outras. De 1943 até os dias atuais, muitos artigos, parágrafos e incisos foram retirados, reescritos ou alterados para regulamentar as relações entre empregado e empregador, seja, coletivo ou individual

A origem formal da reforma trabalhista está no Projeto de Lei (PL) 6.787, apresentado em dezembro de 2016 à Câmara dos Deputados pelo Poder Executivo, na época chefiado por Michel Temer (FIA, 2018).

Apesar da complexidade do projeto, sua tramitação no Congresso foi ágil, pois a conversão na Lei Nº 13.467 ocorreu em julho de 2017, apenas sete meses após apresentação na Câmara (FIA, 2018).

Já a Medida Provisória Nº 808/2017, que trouxe as alterações complementares a CDL, entrou em vigor três dias depois, em 14 de novembro de 2017. Vale mencionar outra mudança na legislação ocorrida em 2017, as novas regras a terceirização do trabalho, que muitos consideram diretamente relacionada com a reforma trabalhista (FIA, 2018).

Ainda que a reforma trabalhista tenha sido implantada por meio de uma lei, ela não substituiu a CLT.

1.3 RELAÇÃO DE TRABALHO

É a expressão comum que diz respeito a toda espécie de contratação para prestação de serviços, seja de um empregado, seja de um trabalhador que não possui vínculo empregatício, como o trabalhador eventual ou autônomo. Desdobra-se da existência de uma relação jurídica composta por dois ou mais sujeitos, sendo que seu objeto determina a execução de uma atividade laborativa, seja ela autônoma ou subordinada, gratuita ou onerosa, eventual ou habitual (DELGADO, 2019).

Refere-se (relação de trabalho), pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.) (DELGADO, 2019, p. 333).

1.4 RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego é aquela proveniente do vínculo empregatício, ou seja, regula apenas o trabalho existente entre empregado e empregador, quando estiverem presentes, concomitantemente, os cinco requisitos para a configuração do emprego, quais sejam, pessoalidade, pessoa física, não eventualidade, subordinação e onerosidade. A relação de emprego, pois, é espécie do gênero relação de trabalho (VASCOCELLOS, 2021).

A relação de emprego ocorre quando estão existentes os requisitos do art. 3º da CLT, ou seja, temos uma relação de emprego quando há a prestação de serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Destaca-se que a prestação de serviços tem que ser intuitu personae, ou seja, apenas aquela pessoa pode fazer, sendo a mesma insubstituível para aquela tarefa (MAIDL, 2016).

CLT - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943
Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.
Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

Relação de emprego é a relação de trabalho subordinado. Utilizando o conceito de relação de trabalho mencionado acima, pode-se dizer que a relação de emprego é o vínculo de trabalho humano sob subordinação (MAIDL, 2016).

No entanto, a subordinação não é o único requisito para a caracterização da relação de emprego. Também o são a prestação de trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade (MAIDL, 2016).

A relação de emprego é uma das modalidades de relação de trabalho. Portanto, podemos dizer que a relação de trabalho é gênero do qual a relação de emprego é espécie. Sendo assim, toda relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego (MAIDL, 2016).

A relação de emprego é apenas uma das modalidades da relação de trabalho, e ocorrerá sempre que preenchidos os requisitos legais específicos, que, no caso, estão previstos nos arts. 2º e 3º da CLT (MAIDL, 2016).

Na relação de emprego, o trabalhador, que é chamado de empregado, faz jus a todos os direitos trabalhistas, como por exemplo a anotação do registro na Carteira de Trabalho, FGTS, 13º salário e férias. Nas outras modalidades de contrato de trabalho, via de regra, o trabalhador não tem todos esses direitos. É por isso que o estagiário, por exemplo, não recebe 13º salário (MAIDL, 2016).

2. CONTRATO DE TRABALHO

Com o objetivo de apresentar uma visão geral do tema, faz-se necessária compreensão da essência do contrato de trabalho, é sabido que a contratação de empregados é um tema que sempre trouxe dúvidas. Indagações estas que requerem esclarecimentos, visto que tais indagações são as molas mestras para a formação de passivos trabalhistas (SILVA, 2011).

O conhecimento pontual dos tipos de contrato de trabalho existentes a forma correta de utilizá-los, respeitando o que estabelece a legislação, é o fator principal para a harmonização da relação trabalhista (SILVA, 2011).

Existe a resistência no universo empresarial em registrar os empregados pautando-se no argumento da onerosidade dos encargos sociais, e ainda das complexas burocracias impostas pelas legislações trabalhista, previdenciária e tributária. Não há que se tirar a razão dos empregadores, existem estudos que demonstram que os encargos sociais que incidem sobre um empregado registrado por vezes oneram em dobro o seu custo mensal, aclarando, paga-se um salário para o empregado e quase o mesmo importe para mantê-lo registrado (SILVA, 2011).

Existe ainda a obrigatoriedade de cumprir várias exigências, a exemplo delas: efetuar o registro do empregado em sua Carteira de Trabalho Previdência Social; pagar salário, férias anuais—mais 1/3 constitucional, 13º salário, salário-família, horas extras; recolher o Fundo de Garantia por Tempo de Serviços, a contribuição previdenciária; fornecer de vale-transporte vale-refeição; realizar exames médicos; prestar informações ao e-social; dentre outros (SILVA, 2011).

Com toda a complexidade legislativa não se pode deixar de observar seu regramento, visto que a contrariedade disto enseja penalidades, e ainda dará margem a reclamação trabalhista. Não se pode deixar de cumprir a legislação, dada sua existência e plena vigência, sabendo-se que a justiça trabalhista aplica fielmente suas regras, tal como estão escritas (SILVA, 2011).

Assim, os institutos trabalhistas abordados são primordiais para o cumprimento da missão de proteger a continuidade das relações de emprego. No que se refere a exigência de uma postura ética por parte do empregador, trazem benesses não só aos trabalhadores, como para toda a sociedade (GANEM, 2018).

Faz parte das obrigações estatais a responsabilidade para manter os vínculos trabalhistas, assim, vislumbrando alcançar o mesmo objetivo, Governo, patrões e empregados fazem concessões, moldando no Direito do Trabalho uma ordem própria, que poderá levar a uma democracia mais justa e com mais oportunidades no mercado de trabalho (GANEM, 2018).

Importa dizer que o conceito de salário se modificou, outrora era tido como simples contraprestação pelo trabalho prestado, atualmente, é compreendido enquanto retribuição auferida diretamente pelo empregador ao empregado, de acordo com o pacto laboral do contrato

de trabalho (GANEM, 2018).

No período de interrupção contratual não se realiza trabalho, mas existe o recebimento de salário, sendo o tempo de afastamento do trabalhador considerado tempo de serviço para utilização dos efeitos legais. Em contrapartida durante a suspensão do contrato inexistem atividade de labor nem tampouco salário, não sendo o período de afastamento contabilizado como tempo de serviço, existindo algumas exceções a esta regra (SILVA, 2011).

Descreve o artigo 471 da Consolidação das Leis Trabalhistas que o efeito mais relevante dos institutos da suspensão e da interrupção, encontra-se garantida aos empregados as benesses que, estando ausente por justo motivo, tenham alcançado à categoria em que pertence na empresa (GANEM, 2018).

Desta maneira, as vantagens trabalhistas não prescrevem, de acordo com a redação do referido dispositivo legal ficam asseguradas no momento do retorno ao labor do empregado, todas as vantagens que alcançarem a sua categoria. Desse modo, somente a partir do retorno ao labor começará a fluir o prazo prescricional (GANEM, 2018).

Observa-se ainda que a preservação do emprego é o efeito mais importante destes institutos, assim, o empregado não poderá ser dispensado quando o contrato estiver suspenso ou interrompido, a resolução contratual só poderá se dar por justa causa ou encerramento da empresa (GANEM, 2018).

Durante o período que o contrato de trabalho estiver suspenso ou interrompido se torna possível a demissão, como já fora dito, apenas por justa causa do empregado, mesmo estando ausente para a prestação de serviço, visto que o vínculo empregatício persiste. Ou seja, estando mantidas as obrigações contratuais quanto aos deveres de fidelidade ao pacto laboral.

Ao observarmos o artigo 472, § 2º, da Consolidação das Leis Trabalhistas, podemos verificar que a permanência destas obrigações permite a ocorrência da prática de atos faltosos, podendo de tal forma, ensejar a justa causa, motivando e justificando a resolução contratual do empregado, mesmo na inexistência da prestação de serviços. Importa salientar que nem a suspensão nem a interrupção interferem no prazo do contrato a termo, a não ser que seja convencionado entre as partes o contrário (SILVA, 2011).

Existem, ainda, na medida em que os contratos podem apresentar certas especificidades, os chamados elementos acidentais, cuja nomenclatura já entrega sua natureza. Sobre tais elementos:

Os elementos acidentais são facultativos, pois são cláusulas que podem existir ou não nos contratos. Condição e termo são elementos acidentais do contrato de trabalho, porque subordinam a sua validade a evento futuro. O encargo também é elemento acidental, porque pode existir apenas nos contratos a título gratuito (LEITE, 2019, p.

2.1 MODALIDADES DE CONTRATOS

Há vários tipos de contratos de trabalho. Podem ser expressos ou tácitos, segundo o modo pelo qual se deu a manifestação de vontade. Podem ser, ainda, individuais ou plúrimos, conforme a quantidade de empregados. Ainda podem ser por tempos indeterminado ou tempo determinado, conforme a previsão de duração temporal.

A seguir, os principais tipos de contrato e suas particularidades.

2.1.1 Contrato Por Tempo Indeterminado

O contrato por prazo indeterminado trata-se do modelo mais comum de contratação, em que o empregado se apresenta em dias e horários pré-estabelecidos a empresa, até que aconteça a rescisão contratual. Podendo também ser acordado sob a forma de regime de tempo parcial que é o contrato onde a jornada de trabalho é reduzida (NASCIMENTO, 2018).

Conforme afirma Delgado (2019) a indeterminação do período contratual é uma forma de atribuir concretude ao essencial princípio trabalhista da continuidade da relação de emprego, já que o estabelecimento de um termo final ao contrato conspiraria contra a efetivação desse princípio.

Menezes e Monte (2013) retratam que esse tipo de contrato não garante estabilidade no emprego e, aliado as altas taxas de rotatividade denotadas no Brasil, o risco de perder o emprego aparenta estar constantemente presente no cotidiano dos trabalhadores.

Nessa modalidade de contrato há o alcance do princípio da norma mais favorável, dada a característica inerente desse tipo de contrato a existência de maior possibilidade no tocante à aquisição de direitos trabalhistas pelo empregado ao longo do tempo, quando o empregador tende a investir mais no trabalhador e o mesmo alcançar maior número de direitos no decorrer dos anos (DELGADO, 2019).

2.1.2 Contrato De Trabalho Temporário

Art. 2º dada pela Lei n. 13.429/2017, diz que:

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente

ou à demanda complementar de serviços (BRASIL, 2017).

Delgado (2019, p. 577) “diz que o contrato temporário, embora regulado por lei especial, é um contrato de emprego, do tipo pacto a termo, apenas submetido às regras especiais da Lei n. 6.019/74, formando tipo legal inconfundível com o regido pelos arts. 2º e 3º, caput, da CLT”.

2.1.3 Contrato Por Tempo Determinado

O contrato por prazo determinado consiste em uma forma jurídica de mercantilização da força de trabalho assalariado, regulamentada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que se caracteriza por possuir um tempo de duração previamente estabelecido, motivado por razões previstas em lei (OLIVEIRA, 2017).

Podem ser definidos também como aqueles destinados a suprir atividades de caráter transitório, ou que atendam a serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, como os contratos de experiência e o de aprendizagem (NASCIMENTO, 2018).

De acordo com o autor os contratos por tempo determinado: distinguem-se por não se subordinarem à mesma amplitude de efeitos própria à interrupção e à suspensão contratuais e às garantias jurídicas de emprego, em contraponto aos contratos de duração indeterminada (DELGADO, 2019, p. 653).

A modalidade de trabalho por tempo determinado muitas vezes é vista como uma opção para empresas que procuram flexibilizar e reduzir custos. Porém estudos apontam que os trabalhadores que possuem vínculo temporário tendem a não disponibilizar horas extras de trabalho, além da maior probabilidade de serem sub-remunerados (MENEZES; MONTE, 2013).

Segundo Azevedo e Tonelli (2014) o contrato de trabalho por tempo determinado pode abranger profissionais contratados direta ou indiretamente pela empresa, em que o indivíduo é contratado por um período determinado com um contrato de trabalho com data de início e fim.

2.1.4 Contrato De Trabalho Terceirizado

Segundo Martins (2007) a terceirização se resume na possibilidade de contratar um terceiro para a execução de atividades que normalmente não constituem o objeto principal da empresa, podendo envolver tanto a produção de bens como serviços, como ocorre na contratação de serviços de limpeza, vigilância e outros serviços temporários.

Relata ainda que o mais comum é a terceirização de serviços contábeis, jurídicos e informática, todavia, as áreas terceirizadas podem ser classificadas como: Atividades acessórias da empresa, como limpeza, segurança, manutenção, alimentação, etc; Atividades fim: produção, vendas, transporte dos produtos etc (MARTINS, 2007, p.

46).

A terceirização pode ser entendida como uma estratégia econômica por meio da qual a empresa contratante transfere a um terceiro a produção de atividades acessórias e de apoio, para poder se concentrar na sua atividade principal melhorando a qualidade do produto e sua competitividade no mercado (NASCIMENTO, 1999).

No Brasil a terceirização foi implantada de forma gradativa com a chegada das primeiras empresas multinacionais, em destaque para as automobilísticas, que adquiriam suas peças de outras empresas guardando para si a atividade principal de montagem de veículos (QUEIROZ, 1998).

2.1.5 Contrato De Trabalho Eventual

O trabalho eventual pode ser definido como aquele que, embora exercido de forma contínua e em caráter profissional, é realizado para destinatários que variam no tempo, de modo que se torna impossível a fixação jurídica do trabalhador em relação a qualquer um deles. (NASCIMENTO, 1989).

O autor descreve a seguinte caracterização do trabalho de natureza eventual:

- a) Descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo;
- b) Não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços;
- c) curta duração do trabalho prestado;
- d) Natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços;
- e) Em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento (DELGADO, 2019, p. 344).

2.1.6 Contrato De Trabalho Home Office

Com o surgimento de novas tecnologias, a mobilidade telefônica, notebooks e internet, a flexibilidade no trabalho passa a ter um novo entendimento, permitindo que pessoas trabalhem de forma remota a partir de suas casas, da estrada ou de qualquer outro local, prática essa denominada de Home Office (KUGELMASS, 1996).

Também chamado de teletrabalho, pode ser definido como a forma de trabalho realizado fora das instalações físicas das organizações com o auxílio das tecnologias da informação e da comunicação (MELLO, 1999).

De acordo com Haubrich e Froehlich (2020, p.181) a adoção do home office pode trazer alguns benefícios como: “facilidade de concentração; flexibilização; produtividade; possibilidade de contratar profissionais de qualquer local; redução de despesas na estrutura; qualidade de vida; e eliminação do tempo de deslocamento”.

As autoras dizem ainda que existem também desafios que incluem a falta de comprometimento; indisciplina; aspectos comportamentais e falta de contato físico com os demais integrantes da empresa (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020).

Fato relevante é que o trabalho em home office tem se apresentado como a solução mais adequada para o momento de pandemia ao qual vivemos, corroborando à responsabilidade legal do empregador em zelar pela saúde dos trabalhadores e diminuindo consideravelmente o risco de contágio e a propagação do coronavírus (CALCINI; RICARDO, 2020).

2.1.7 Contrato De Trabalho Intermitente

De acordo com a Lei nº 13.467 que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), entende-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2017).

A figura do contrato intermitente se trata de uma inovação na legislação brasileira criada pela reforma trabalhista, onde o empregado não tem dias e horários predeterminados pela empresa, sendo convocado para prestar serviço nas datas e horários escolhidos pelo empregador, tendo a opção de aceitar ou não essa convocação, recebendo pelas horas efetivamente trabalhadas (NASCIMENTO, 2018).

Nogueira (2017) relata que a modalidade de contrato intermitente surgiu da necessidade de modernizar a legislação brasileira para acompanhar as inovações e alterações do mercado, baseando-se naqueles trabalhadores que não possuíam interesse em trabalhar a semana toda, assim como na existência de atividades econômicas que não demandariam um número fixo de empregados em tempo integral.

A jornada de trabalho nessa modalidade é flexível, e permite ao empregado receber pelo tempo que efetivamente trabalhou, ficando a cargo do empregador estabelecer o período a ser laborado em cada dia e época, podendo gerar insegurança ao trabalhador e desconhecimento do verdadeiro nível remuneratório que lhe será direito (GARCIA, 2017).

No contrato intermitente o vínculo de subordinação do contrato padrão é mantido, mas gera imprevisibilidade de ganho para os trabalhadores ao permitir a utilização de mão de obra de forma descontínua, rompendo a linha de continuidade e consequentemente diminuição da efetiva produtividade e possibilidade de melhoria da qualidade profissional do trabalhador

(NOGUEIRA, 2017).

2.1.8 Contrato De Trabalho Parcial

Conforme definido no Artigo 58-A da CLT entende-se trabalho em regime parcial aquele cuja duração não ultrapasse trinta horas semanais, excluindo a possibilidade de implementação de horas extras; ou ainda de vinte e seis horas, com a permissão de acréscimo de, no máximo, 6 horas suplementares semanais (REZENDE, 2020).

Dispõe o artigo 58-A, § 1º da CLT que: “o salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral”. (BRASIL, 1943).

Segundo o autor:

Assim, tal modalidade de redução de jornada possibilita a inclusão e a empregabilidade de pessoas atualmente discriminadas pelo modelo tradicional do mercado por não se encontrarem em condições de despender 44 horas semanais em função de um contrato de trabalho formal. Esta incompatibilidade deriva dos mais variados motivos, dentre os principais: a dedicação à família e às atividades domésticas, a dedicação aos estudos e a própria indisposição e cansaço físicos, que atingem mais acentuadamente as mulheres, estudantes e idosos (CARVALHO, 2017, p. 123).

Os postos de trabalho de jornada parcial podem ser caracterizados pela baixa qualidade e menor remuneração, podendo afetar negativamente a trajetória profissional do trabalhador, e para o empregador pode elevar custos de administração e também implicar um maior custo marginal por trabalhador (REIS; COSTA, 2016).

3. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

As suspensões do contrato de trabalho são alternativas peculiar ao contrato de trabalho, ao saber que abordam a paralisação restrita ou ampliada dos efeitos contratuais em um determinado espaço de tempo conforme será explanado nos próximos tópicos.

3.1 CONCEITO DE SUPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Ramos (2020) descreve que “fazer menção à possibilidade de suspensão do contrato de trabalho é como promover uma sustação temporária deste, paralisando alguns efeitos implementados às partes, em razão de um fato juridicamente relevante”.

A suspensão do contrato denota que o vínculo de emprego permanece presente, ficando suspensas, no entanto, as obrigações contratuais, onde o trabalhador não executa seus

serviços e não recebe remuneração do empregador, segundo relata Saraiva (2012).

O instituto da suspensão visa oferecer a garantia da ocupação no cargo exercido e a percepção das vantagens gerais que forem atribuídas à categoria a qual o empregado pertence, sem efeito retroativo, uma vez que, via de regra, o período não é considerado tempo de serviço (GANEM, 2018).

Segundo Botton (2018) no caso de não existir qualquer das obrigações fundamentais do contrato de trabalho, tem-se a suspensão, onde não há execução do contrato, assim como não existem as práticas de tal que são a entrega de energia de trabalho por parte do empregado e o pagamento de contraprestação por parte do empregador.

Já o autor diz que:

A suspensão contratual é a sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado. É a sustação ampliada e recíproca de efeitos contratuais, preservando, porém, o vínculo entre as partes (DELGADO, 2012, p. 1006).

Ramos (2020, p. 35) reitera que “nesta lógica, somente os principais efeitos do contrato de trabalho são paralisados, permanecendo obrigações acessórias variadas e mantendo o vínculo empregatício intacto”.

Berenguer (2019) relata quais são as causas de suspensão do contrato de trabalho:

	Causas de Interrupção do Contrato de Trabalho
1	Prisão processual/prisão provisória.
2	Greve
3	Aposentadoria por invalidez – artigo 475 da CLT.
4	Serviço militar obrigatório.
5	Afastamento em virtude de exigência de outro encargo público
6	Seguro-doença ou auxílio-enfermidade e acidente do trabalho.
7	Participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador
8	Suspensão disciplinar do empregado no máximo de 30 (trinta) dias.
9	Faltas injustificadas do empregado que não foram abonadas.
10	Intervalo intrajornada

11	Período de afastamento do serviço (suspensão preventiva) em razão de inquérito judicial para apuração de falta grave, quando julgado procedente.
12	Pelo período que o juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica

Conforme. Citado por Berenguer (2020) é oportuno mencionar que, no caso de a suspensão do contrato ocorrer por motivo de incapacidade decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional, o período de suspensão é contado como tempo de serviço, e a empresa tem a obrigatoriedade em depositar o FGTS, conforme estabelecido no artigo 15 § 5º da Lei 8.036/1990 e artigo 55, II da Lei 8.213/91.

Assim, subentende-se que a suspensão do contrato de trabalho é a sustação temporária dos seus principais efeitos, no tocante às partes, motivado por alguma ocorrência fática juridicamente relevante, sem que o contrato seja resolvido, sem que ocorra a ruptura do vínculo contratual nele formulado. Se trata da sustação ampliada e recíproca da eficácia dos efeitos do contrato de trabalho, preservando, garantindo, porém, o vínculo entre as partes. Na vigência de um fato suspensivo o empregador perde a faculdade de romper o contrato de trabalho, a não ser que seja por justo motivo (GANEM, 2018).

Sobre o assunto, destaca que:

Como um dos princípios do Direito do Trabalho, a continuidade da relação de emprego reflete-se no ordenamento jurídico, entre outros, por meio de dispositivos que determinam a manutenção da relação laboral, “mesmo que, em virtude de certos acontecimentos, ocorra a inexecução provisória da prestação de serviço (ROMAR, 2018, p. 32).

Logo, faz se necessário, sobretudo a abordagem dos regulamentos da suspensão tal qual estão na CLT.

O artigo que trata da suspensão do contrato de trabalho é o 471 da CLT, que estabelece o seguinte: “Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa” (BRASIL, 1943).

Existem três modalidades principais de suspensão do contrato de trabalho: A suspensão por motivo alheio à vontade do empregado é devido ao afastamento previdenciário por motivo de doença ou acidente de trabalho, força maior, prestação de serviço militar, aposentadoria provisória e cumprimento de encargo público obrigatório.

Já a suspensão por motivo ilegal atribuível ao empregado se com a suspensão

disciplinar e suspensão de empregado estável para apuração de falta grave, através de inquérito.

Por fim, a suspensão por motivo legal atribuível ao empregado se enquadra quando há participação pacífica em greve, licença não remunerada para tratar de assuntos pessoais, afastamento para qualificação profissional do funcionário, eleição para cargo de direção sindical ou para cargo de diretor de Sociedade Anônima e, também, por encargo público não obrigatório (PEREIRA, 2021).

Apenas as empresas com faturamento bruto inferior a R\$ 4,8 milhões no ano poderão conceder esta suspensão, sendo suspenso 100% do salário do funcionário. Já as empresas com rendimentos superiores a 4,8 milhões no ano, também poderão realizar esta suspensão, porém, os empregados deverão receber 30% do salário integral pago pela empresa e, mais 70% do seguro-desemprego do governo. Ademais, o trabalhador deverá continuar recebendo todos os benefícios concedidos no contrato e, também, o empregado tem o serviço garantido pelo dobro de dias da duração dessa suspensão. Em tese, estas são as regras para que ocorra a suspensão do contrato de trabalho. Fora isso, é necessário que o vínculo contratual deve estar vigente e de acordo com as solicitações da CLT (PEREIRA, 2021).

Diante do surgimento do novo coronavírus, sua consequente propagação, o cenário de impacto na economia do país, o Governo Federal publicou a Medida Provisória nº 936/2020, que foi transformada na Lei 14.020/2020, estabelecendo a possibilidade da suspensão do contrato de trabalho com o objetivo de preservar empregos e evitar o fechamento de empresas, por meio do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (RAMOS, 2020).

3.2. LEGISLAÇÕES CRIADAS DURANTE O PERÍODO PANDÊMICO

Em 31 de dezembro de 2019, a organização mundial da saúde (OMS) foi alertada sobre vários casos de pneumonia na cidade de *wuhan*, província de *hubei*, na república popular da china. Tratava-se de uma nova cepa (tipo) de coronavírus que não havia sido identificada antes em seres humano (OPAS, 2020).

Uma semana depois, em 7 de janeiro de 2020, as autoridades chinesas confirmaram que haviam identificado um novo tipo de coronavírus. Os coronavírus estão por toda parte. Eles são a segunda principal causa de resfriado comum (após rinovírus) e, até as últimas décadas, raramente causavam doenças mais graves em humanos do que o resfriado comum (OPAS, 2020).

Em 30 de janeiro de 2020, a OMS declarou que o surto do novo coronavírus constitui uma emergência de saúde pública de importância internacional, o mais alto nível de alerta da organização, conforme previsto no regulamento sanitário internacional. Essa decisão buscou aprimorar a coordenação, a cooperação e a solidariedade global para interromper a propagação

do vírus. Essa decisão aprimora a coordenação, a cooperação e a solidariedade global para interromper a propagação do vírus (OPAS, 2020).

O COVID-19 chegou ao Brasil e em pouco tempo tomou grandes proporções, fazendo com que os governos federal, estadual e municipal adotassem medidas para conter a disseminação do vírus (OPAS, 2020).

Por causa de tais medidas, empresas de diversos setores ficaram impedidas de continuar trabalhando, e as que continuam tiveram sua rotina de trabalho completamente alterada.

Com um cenário de incertezas quanto ao alastramento da doença e como isso refletirá ainda mais na economia, os empresários estão buscando alternativas para aliviar o caixa e poder arcar com a folha de pagamento dos seus funcionários (OPAS, 2020).

Com tudo que está acontecendo com todo mundo por conta do coronavírus, temos muitas mudanças na nossa vida, inclusive no trabalho também ocorreram muitas modificações. Foram formas de mudar para podermos continuar com o nosso trabalho sem prejudicarmos e também sem afetar a empresa (WESCHENFELDER, 2020).

Com isso foram criadas as MPs (Medidas Provisórias) onde o governo pode decretar durante a pandemia, para ajudar o seu povo e ir ajustando conforme o estado estão precisando no momento (WESCHENFELDER, 2020).

Em virtude da decretação de estado de calamidade do país foram sancionadas pelo menos dez medidas provisórias destinadas a minimização dos impactos econômicos e sociais decorrentes da pandemia do coronavírus (BRASIL, 1943).

A primeira lei, no Brasil, Lei nº 13.979, de 2020, de 06.02.2020 (política pública – emergência de saúde pública), estabelecia as seguintes principais medidas entre outras: isolamento social e determinação de exames médicos. Por esta norma, as ausências à atividade durante a quarentena laboral seriam consideradas faltas justificadas. Depois, no Brasil assistimos a edições de sucessivas medidas provisórias: 927, 928, 936 entre outras, além do da elaboração de um plano suplementar de remuneração para informais chamado de “coronavoucher”, tendo como principal medida deste período inicial o teletrabalho, adiantamento de férias, banco de horas, adiantamento de feriados como principais medidas trabalhistas (BARZOTTO, 2021).

A MP 927/2020 trouxe como uma medida relevante a colocação dos trabalhadores em trabalho remoto. Tanto a CLT como a MP 927/20 deixaram ao mútuo consentimento ou ao empregador a decisão de adotar o teletrabalho. O trabalho de qualificar os direitos do teletrabalhador tem sido feito mediante acordos privados e aditivos contratuais nos contratos de trabalho e, em boa medida, pelas negociações coletivas (BARZOTTO, 2021).

Em seguida, o governo adotou uma linha mais compatível com a gravidade da situação, editando a MP 936, de 01 de abril de 2020, criando, assim, duas possibilidades de apoio ao mercado de trabalho, ambas voltadas para os empregados formais (BRASIL, 2020).

A MP 936 instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e tratou-se de medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências: O pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; A redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; A suspensão temporária do contrato de trabalho (BRASIL, 2020).

A Medida Provisória 936 convertida em Lei Nº 14.020/2020, possibilita o empregador a suspender o contrato de trabalho dos empregados, entretanto, após discordância sobre como isso iria refletir nas férias dos empregados o Ministério da Economia junto a suas secretarias publicou a Nota Técnica SEI Nº 51.520/2020/ME que analisa os efeitos dos acordos de suspensão do contrato de trabalho de que trata a Lei Nº 14.020 de 2020 sobre o cálculo das férias (BRASIL, 2020).

A MP 936/20 autorizou a prática de três medidas de acordo com Coraccini (2020): redução do salário proporcional à jornada mediante ajuste escrito prévio entre patrão e empregado; suspensão do contrato de trabalho desde que ajustado por escrito entre empregado e empregador; suspensão do contrato para realização de curso em prazos diferentes daqueles previstos no artigo 476-A da CLT, sem a exigência de norma coletiva e de ajuste expresso do empregado.

Existe uma diferença nas regras para cada uma dessas medidas, na suspensão de contratos a duração pode ser de até dois meses, já na redução de salários e jornadas de trabalhadores pode ter a duração de até três meses (CORACCINI, 2020).

Com relação aos prazos, relata que:

A suspensão do contrato de trabalho, com o pagamento do benefício emergencial, ficou limitada ao período de vigência do estado de calamidade pública, com efeitos até 31/12/2020. Originalmente, a suspensão poderia ocorrer por 60 dias, prazo este que foi estendido após a entrada em vigor da Lei 10.420/2020, através de decreto do poder executivo federal, chegando ao total de 120 dias (TOSTES, 2021, p. 1).

Especificamente quanto a suspensão do contrato de trabalho a MP 936/2020 estabeleceu que poderia ser aplicada nos casos em que o empregado recebe até R\$3.135,00 (três salários mínimos) mensais ou possuir diploma de curso superior e receber mais de R\$12.202,12 mensais, sendo necessário um acordo individual oficializando a suspensão (temporária) do

vínculo empregatício entre ambos (REZENDE, 2020).

Uma vez assinado o acordo individual de suspensão de contrato de trabalho, o empregador tem o dever de informar a decisão para o sindicato laboral ao qual o empregado se vincula e ao Ministério da Economia, em até dez dias corridos contados da data da assinatura (REZENDE, 2020).

A CLT dispõe alguns requisitos para que estas modalidades de trabalho sejam aceitas, como por exemplo aditivo no contrato de trabalho, mútuo acordo, disponibilização ou não de equipamentos etc. (REZENDE, 2020).

Para empregados que não se enquadram aos requisitos do acordo individual, a suspensão do contrato de trabalho só poderá ocorrer mediante um acordo coletivo entre empregador e empregados da empresa, devendo também o empregador informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário, no prazo de dez dias contados da data da celebração do acordo (REZENDE, 2020).

De acordo com o Rezende (2020), o valor do benefício tem como base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego a que o empregado teria direito, a depender de qual alteração for realizada no contrato de trabalho, tendo como teto máximo o valor do seguro desemprego que é R\$1.813,00 (um mil e oitocentos e treze reais).

O valor do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, observadas as seguintes disposições elencadas no Art. 6º da MP1045:

- I - Na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado com a aplicação do percentual da redução sobre a base de cálculo; e
- II - Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal:
 - a) equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no caput do art. 8º; ou
 - b) Equivalente a setenta por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 6º do art. 8º (BRASIL, 2021).

Cabe ressaltar que no momento de uma eventual dispensa o recebimento do benefício não impedirá a concessão e não alterará o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito (BRASIL, 2021).

Destaca-se que o empregado com contrato suspenso não continua recebendo seu salário por parte do empregador, mas continua tendo direito aos benefícios já concedidos, tais como o Vale Alimentação, Planos de Saúde e Seguros de Vida, com exceção apenas ao vale transporte (PONTOTEL, 2021).

Outra ressalva importante é que, após a suspensão do contrato de trabalho o funcionário terá direito à estabilidade pelo mesmo período em que ficou suspenso, e caso seja demitido durante o período de estabilidade, exceto por justa causa, existe uma indenização

calculada com base no período suspenso (ENDEAVOR, 2020).

Com relação a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, a MP 1.045/2021 diz que:

Art. 7º O empregador, durante o prazo previsto no art. 2º, poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até cento e vinte dias, observados os seguintes requisitos:

I - Preservação do valor do salário-hora de trabalho;

II - Pactuação, conforme o disposto nos art. 11 e art. 12, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e

III - Na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, o encaminhamento da proposta de acordo ao empregado deverá ser feito com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos, e a redução da jornada de trabalho e do salário somente poderá ser feita com os seguintes percentuais:

a) vinte e cinco por cento;

b) cinquenta por cento; ou

c) setenta por cento. § 1º A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado da:

I - Data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou

II - Data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado (BRASIL, 2021).

A redução da jornada e salário do empregado poderá ser nos percentuais de 25%, 50% ou 70%, permitida por até 90 dias, podendo ser reestabelecida no caso de cessação do estado de calamidade; da data estabelecida no acordo ou da data que o empregador comunicar o empregado com a finalidade de antecipar o fim da redução (REZENDE, 2020).

Essa lei nº 14.020, de 2020 definia até uma garantia provisória de emprego ao empregado que recebesse o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, no art. 10, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, por igual prazo do período da suspensão do contrato ou redução da jornada e salário (BARZOTTO, 2021).

Além do teletrabalho, resumidamente, no Direito de Trabalho emergencial, analisado a partir da MP 936/20 e Lei 14.020, de 6 de julho de 2020, temos, entre as mais importantes formas de manter os empregos, as seguintes opções patronais, ajustadas diretamente com empregados:

Na redução de jornada de trabalho e de salário (art. 6º, inciso I, da Lei 14020/20) o empregador paga uma parte do trabalho e o governo outra – benefício emergencial;

Na suspensão do contrato de trabalho, governo paga 100 % do seguro desemprego (art. 6º, inciso II, da Lei 14020/20) ; em caso de grandes empresas com faturamento maior que quatro milhões e oitocentos mil reais, o governo paga 70 % a título de seguro desemprego e o empregador complementa com uma ajuda compensatória de 30 por cento do salário do empregado, a título indenizatório (BARZOTTO, 2021, p. 55).

Por conta desta diretriz, temos a polêmica com relação ao recolhimento previdenciário, que deve ser feito pelo próprio empregado, como segurado facultativo (art. 20 da

Lei nº 14.020, de 2020). A ausência de recolhimentos indica o caráter indenizatório do BEM (benefício emergencial) e da ajuda compensatória (BARZOTTO, 2021).

O fim do estado de calamidade pública, em 1/01/2021, interrompe a validade das medidas previstas em 6 de julho na Lei nº 14.020, de 2020:

- I - O pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, com valores semelhantes ao seguro-desemprego;
- II - A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, com garantia de emprego no retorno;
- III - A suspensão temporária do contrato de trabalho (BRASIL, 2020).

A lei vincula a flexibilização dessas regras trabalhistas ao período de calamidade, estabelecido pelo decreto que deixou de ter vigência em 01/01/2021.

No momento, as relações laborais voltam a ser regidas pela CLT e pelos acordos (individuais ou coletivos) ajustados no período de calamidade pública, os quais exigem novas renegociações entre patrões e empregado (BARZOTTO, 2021).

4. EFEITOS E CONSEQUÊNCIAS DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

A Covid-19, inevitavelmente, causou diversos efeitos em praticamente todos os setores do trabalho (e em alguns, irreparáveis), e extrapolando índices de desemprego e pobreza não só no contingente nacional, mas também em âmbito mundial. Os dados do período, consolidados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADc), captam o crescimento significativo do desemprego, que tende a se alastrar ainda mais diante do quadro recessivo desenhado para a economia mundial. Parte desse movimento já pode ser observado nas quase um milhão de solicitação de seguro-desemprego registradas pelo Ministério da Economia somente ao longo de maio de 2020. O número é 53% superior à quantidade de pedidos apurada para o mesmo período do ano anterior (GRANER, 2020).

A divulgação de estatísticas e relatórios de análise sobre o desempenho do mercado de trabalho no primeiro semestre de 2020 mostra que as consequências da pandemia da COVID-19 foram piores do que as inicialmente projetadas. O Monitor da Organização Internacional do Trabalho para a COVID-19, publicado em 30 de junho, refere-se a uma “escala sem precedentes de ruptura global”. Estima-se que, no segundo trimestre, houve um declínio de 14% nas horas trabalhadas no mundo (ante uma previsão de 10,7% ao final de maio), o que representaria 400 milhões de postos de trabalho em tempo integral.

No entendimento, a OIT considera improvável que uma eventual recuperação da

economia no segundo semestre seja suficiente para a reversão integral deste quadro ainda no ano em curso. Mesmo no cenário otimista, em que o número de horas cresça acima da tendência de longo prazo, esse número ainda ficaria, no último trimestre, 1,2% abaixo de seu nível no mesmo período do ano anterior (HORN; DONOSO, 2020).

No Brasil, as estimativas da PNADc do IBGE, referentes ao trimestre de março a maio de 2020, também atestam que os efeitos da crise sanitária sobre o mercado de trabalho se manifestaram rapidamente e com extrema intensidade. Dado que a declaração do estado de calamidade no país aconteceu em meados de março, as estatísticas da PNADc desse trimestre já se mostram indicadas para aferir a extensão do impacto imediato da crise. Assim, houve uma ruptura imediata e de enorme alcance no nível de ocupações. As quase oito milhões de pessoas que perderam ocupação e renda do trabalho, por seu turno, retiraram-se do mercado de trabalho. (HORN; DONOSO, 2020).

Além disso, de acordo com o IBGE, em uma pesquisa divulgada no dia 31 de março de 2021, o Brasil bateu mais um recorde de desemprego, somando mais de 14 milhões de pessoas sem ocupação, e à medida que a pandemia avança, o esperado é que essa crise no mercado de trabalho se agrave ainda mais, deixando mais trabalhadores sem assistência. Sendo assim, o auxílio emergencial se tornou indispensável para esses trabalhadores, já que não dá para imaginar o mercado de trabalho se reerguendo antes da pandemia estar controlada (SOBRAL, 2021).

O trabalho informal no Brasil ultrapassou os 50% em 2009, e em 2017 alcançou 40,8%. No último trimestre de 2020, alcançou uma taxa de informalidade de 39,5% no mercado de trabalho. Fora a informalidade, a classe trabalhadora passa a sofrer também com a precarização das condições de trabalho, redução de salários e perdas de seus direitos. No Brasil, as taxas de desemprego estão em crescimento, ocasionando desigualdade social que afeta algumas áreas do país e modernização das maneiras de trabalhar, dispensando mão de obra e exigindo cada vez mais qualificação (FIA, 2018).

Além do mais, a pandemia trouxe mais um agravante, devido a recomendação de um isolamento social e a impossibilidade da abertura de comércios, onde as empresas perderam muitos clientes, e as pequenas empresas não resistiram e fecharam as portas, gerando ainda mais desempregos. As empresas que permaneceram abertas tiveram que se adaptar à nova normalidade do trabalho, evoluído na parte tecnológica e remota para melhor atendimento ao cliente e a prestação de serviços (SOBRAL, 2021).

Ainda com base nos resultados da PNADC, durante o distanciamento social no Brasil, 736 mil trabalhadores domésticos perderam seus empregos, entre os formais e os informais, predominando amplamente entre estes os vínculos mais precarizados. Pontuam que

considerando que 92,4% dos empregados domésticos são mulheres e que provavelmente essa proporção se mantém entre os desempregados, podemos inferir que cerca de 680 mil trabalhadoras domésticas estão desempregadas no país. Esse quadro aprofunda a situação de vulnerabilidade dessas trabalhadoras e suas famílias, considerando que grande parte delas é o principal provedor do núcleo familiar (SANTOS, 2020).

Examinando em um contexto amplo, o relatório da OIT estima que de um total de 292 milhões de pessoas empregadas na América Latina e no Caribe, 158 milhões trabalham em condições de informalidade, equivalente a 54%. O documento também afirma que as mulheres estão mais expostas à informalidade em regiões de baixa renda e geralmente são mais susceptíveis a situações vulneráveis do que seus parceiros. No Brasil, 38 milhões de trabalhadores se encontram no mercado informal, cerca de 41,4% da população economicamente ativa, cuja inserção instável e irregular pode coloca-las (os) sob maior risco de exposição (SANTOS, 2020).

Fortemente impactado pela crise gerada pela pandemia do coronavírus, o mercado de trabalho brasileiro perdeu 1,1 milhão de vagas de carteira assinada nos meses de março e abril de 2020, segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Foi durante esse período que o país começou a adotar as medidas de isolamento necessárias para conter o avanço da COVID-19, provocando o fechamento dos setores de serviço (MENDONÇA, 2020).

Os cortes de postos de trabalho começaram em março, com perda de 240.702 mil vagas, mas foram intensificados no mês de abril, quando foram fechadas 860.503 mil vagas. Esse foi o pior resultado em um mês de abril desde 1992, quando teve início a série histórica do Caged, sendo a maior demissão registrada para esse período de 29 anos. Em janeiro e fevereiro, antes da crise de saúde pública, o país criou 338.000 vagas. No total, o Brasil fechou 763.000 vagas com carteira assinada do início do ano até o mês passado. A performance no quadrimestre fez o país encerrar o período com 38,046 milhões de empregos formais, patamar mais baixo desde 2011 (36,824 milhões) (MENDONÇA, 2020).

Além do mais, os impactos ocorreram com muita força igualmente na economia do Brasil, segundo os cálculos do IBGE, o Produto Interno Bruto (PIB) do Brasil teve um déficit de 4,1% em 2020. Este já é considerado o maior impacto dos últimos 30 anos, tendo inclusive excluído o Brasil do grupo das 10 maiores economias mundiais. O Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV/IBRE) prevê ainda que o PIB do Brasil irá despencar mais 0,3% no biênio de 2020/2021, ao passo que o grupo das economias emergentes subirá 1,8% (BARBOSA, 2021).

Esse modo, a evolução no número de extinção dos postos de trabalho mostra que há menos trabalho disponível no país, impactando fortemente a economia. Conforme levantamento da OIT (Organização Internacional do Trabalho), entre os trimestres encerrados de março e abril de 2020 a população ocupada, tanto profissionais formais quanto informais, decaiu de 93,7 milhões para 89,2 milhões, período em que 4,5 milhões de pessoas perderam seus empregos. Porém, a taxa de desempregados que não estão trabalhando, mas estão procurando emprego soma-se em apenas 500 mil pessoas. Isso porque os outros 4 milhões restantes que perderam seu posto de trabalho, durante os meses de março e abril, ingressam no número de desalentados, que desistiram de buscar trabalho (BITENCOURT, 2021).

Esse comportamento pode ser explicado pela recomendação para ficar em casa por questões sanitárias e pela ausência de esperança de encontrar emprego, já que a grande maioria das empresas estavam reduzindo seus funcionários e pessoas físicas estavam evitando contratar serviços que não fossem essenciais. Portanto, o aumento no número de desempregados não reflete necessariamente o número de postos de trabalho que foram perdidos. Desta maneira, na tentativa de mitigar o impacto da crise do coronavírus sobre os empregados e empregadores, o Poder Executivo editou diversas medidas provisórias para buscar alternativas aos empregadores manterem os contratos de trabalho e evitar a rescisão dos contratos de trabalho (BITENCOURT, 2021).

4.1 CONSEQUÊNCIAS FUTURAS QUANDO O CONTRATO DE TRABALHO É SUSPENSO

A Medida Provisória que permitiu a suspensão dos contratos e redução dos salários definiu que o patrão não precisa efetuar o pagamento do INSS, caso o contrato esteja totalmente suspenso e você não esteja recebendo nenhum salário (BIANCHINI, 2022).

Nos casos de suspensão do contrato de trabalho sem pagamento de salário, o Governo é responsável pelo pagamento de 100% do valor que você deveria receber de Seguro-desemprego (BIANCHINI, 2022).

Nos casos em que a redução do salário for de 25%, 50% ou 70%, o INSS deve ser recolhido pelo empregador conforme a percentagem da redução, de forma proporcional (BIANCHINI, 2022).

Isso significa que mesmo que a empresa realize o recolhimento do seu INSS proporcionalmente, o período não será considerado na contagem de tempo para fins de aposentadoria, Isso porque o recolhimento do INSS não serve somente para a Aposentadoria,

mas também te dá o direito à: Pensão por morte, benefício por incapacidade temporária e permanente, salário maternidade e auxílio-reclusão (BIANCHINI, 2022).

Com relação à aposentadoria, caso queira usar o tempo em que você recebeu o salário reduzido na sua contagem de tempo de contribuição para aposentadoria, você pode realizar a complementação do recolhimento ao INSS. Apesar de parecer muito pouco tempo, acredite: dois ou três meses podem fazer toda diferença na sua aposentadoria! Ainda mais depois da Reforma da Previdência, que trouxe diversas novas regras de transição (BIANCHINI, 2022).

A falta de um mês de contribuição atrasa em mais de um ano a aposentadoria e perde o direito a pensão por morte, auxílio-doença. Por isso, é super importante manter os recolhimentos do INSS em dia, mesmo que seu contrato esteja suspenso ou seu salário tenha sido diminuído. (BIANCHINI, 2022).

Dessa forma, você fica seguro contra imprevistos e não tem nenhuma surpresa desagradável no futuro, já sabendo que o patrão não está obrigado a pagar o INSS integralmente quando seu salário estiver reduzido ou seu contrato suspenso, deve-se pagar o INSS separadamente. Para complementação da diferença de valor quando houve redução do salário recolher DARF com o código 1872, no site da Receita Federal (BIANCHINI, 2022).

Para recolhimento nos casos de suspensão do contrato em que você não recebeu salário, pode-se recolher através de Guia da Previdência Social, GPS com o código 1406, que pode ser obtida através do site do INSS, como segurado facultativo. Importante lembrar que nesses casos, não é permitido o famoso “recolhimento em atraso” (BIANCHINI, 2022).

Você deve fazer o recolhimento até o dia 15 do mês seguinte ao que você deseja contribuir caso contrário, o pagamento não será considerado. (BIANCHINI, 2022).

O valor do recolhimento é de 20% de qualquer valor entre o salário-mínimo ou o teto. Você também pode escolher contribuir com uma alíquota de 11% sobre o valor do mínimo (código GPS 1473). Fica a seu critério. Só preste MUITA atenção, pois o recolhimento de 11% não é considerado como tempo de contribuição (BIANCHINI, 2022).

Não faça recolhimentos baseados em valor abaixo do salário-mínimo, pois eles não serão considerados, pode precisar complementar isso no futuro, e incidirão juros e multa, não valendo apenas recolhimentos acima do teto, você irá perder dinheiro e não fará diferença no seu benefício (BIANCHINI, 2022).

CONCLUSÃO

Em face do exposto, finda que a lei trabalhista não veio a prever a situação atual de maneira concreta, porém a criação de medidas de enfrentamento durante a pandemia do novo

Coronavírus (COVID-19) prova que as consolidações das Leis do Trabalho fazem jus ao seu conteúdo, e cumpre com o dever de garantir a segurança jurídica adequando o direito do trabalho para ambas as partes.

Por essa razão, visto que o direito do trabalho cumpriu de não desamparar àqueles que mais necessitam, aplicando alternativas para que as empresas privadas persistam em produzir o fruto do trabalho e sustento de tantas famílias, tendo em vista o desenvolvimento da Economia e estabelecendo possibilidades de redução do impacto comercial, financeiro e social diante da situação pandêmica no país.

Desse modo, com objetivo de combater os efeitos negativos sobre o mercado, a produção e a economia, bem como cuidar da preservação do emprego e da renda, o Governo federal passou a edicionar uma variedade de medidas. Dentre essas medidas, o artigo tinha como meta principal a análise da suspensão temporária do contrato de trabalho, especificamente nos moldes da Lei nº 14.020/2020, convertida a partir da Medida Provisória nº 936/2020, com o objetivo de compreender alguns dos principais efeitos e consequências capazes de serem gerados a partir da adoção do instituto para uma diversidade de acordos firmados entre empregadores e empregados.

Neste momento, havia a necessidade de, primeiramente abordar o tema em suas especificidades, fazer uma análise ao próprio conceito do contrato de trabalho, da forma como este está situado na legislação pátria, especialmente na Consolidação das Leis do Trabalho. E assim, evidenciar detalhes, fazer definições, dar exemplos e abordar a suspensão do contrato de trabalho do modo que já era disposta anteriormente à pandemia também estabelece importantes pontos a serem esclarecidos.

A seguir, a pesquisa se concentrou em explorar as particularidades da suspensão do contrato de trabalho no âmbito da Lei nº 14.020/2020, cuidando em identificar algumas características que foram definidas como efeitos, além de outras circunstâncias que ficaram estabelecidas como consequências. Pelo que impossibilita observar, alguns efeitos da suspensão se mostraram facilmente perceptíveis através do texto legal.

Por outro lado, alguns efeitos não estavam sequer dispostos no diploma normativo, como ocorreu em relação ao cálculo dos benefícios do 13º salário e férias, os quais tiveram intensas discussões no meio jurídico, até o lançamento de nota técnica do Ministério da Economia, que pôs algumas explicações acerca do tema.

Entretanto, conclui-se que a suspensão do contrato de trabalho no âmbito da Lei nº 14.020/2020, que vigorou até o fim do estado de calamidade pública, apresentou alguns efeitos distintos e claros, dentro do contexto em que se exigiam ações rápidas e efetivas por parte do

governo.

Observa-se que a medida impactou, de modo geral, positivamente o mercado de trabalho, permitindo a preservação de milhões de postos de emprego, pelo menos até o término do período de garantia provisória. Ao mesmo tempo, as implicações desse importante instituto se mostram através da visão para sua adoção novamente em breve, à medida em que a população e a mídia intimidam as autoridades nesse sentido.

Os empregados usufruírem desse novo programa implantado pelo governo federal mesmo com a suspensão do contrato de trabalho, têm a garantia de que continuarão no emprego.

Sendo assim, nota-se que a intenção da pessoa política federal foi justamente a de promover o respeito às premissas do princípio da universalidade, tanto para os empregados quanto para os empregadores, uma vez que o Benefício Emergencial dispõe natureza assistencial, portanto, consolidado entre os argumentos da Ordem Social.

A respeito a contagem do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS e férias, havendo suspensão do contrato de trabalho não há o que considerar seu cômputo para fins trabalhistas e previdenciários, o que não gera espanto aos doutrinadores brasileiros, que associam estes procedimentos aos elementos caracterizadores do vínculo empregatício, quais tornem-se, pessoalidade, pessoa física, onerosidade, subordinação e habitualidade, não ofertados diante da suspensão contratual em discussão.

A falta de um mês de contribuição atrasa em mais de um ano a aposentadoria e perde o direito a pensão por morte, auxílio-doença. Por isso, é super importante manter os recolhimentos do INSS em dia, mesmo que seu contrato esteja suspenso ou seu salário tenha sido diminuído.

Para complementação da diferença de valor quando houve redução do salário recolher DARF com o código 1872, no site da Receita Federal, para diminuir os efeitos e consequências futuras essa e uma solução viável.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Márcia; TONELLI, Maria José. **Os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros**. São Paulo: Editora Revista de Administração Mackenzie, 2014.

BARBOSA, Marina. **Desgovernado devido a pandemia da covid-19, Brasil mergulha na pobreza**. São Paulo: Correio Braziliense, 2021.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Alguns aspectos gerais das alterações nos contratos de trabalho no primeiro ano de pandemia no Brasil**. São Paulo: Jus, 2021.

BERENGUER, Renata. **Alteração contratual, suspensão, interrupção e estabilidades**. Brasília: GranCursos, 2019.

BERNADINI, Marina. **A história do Direito do trabalho e a evolução do Direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: JusBrasil, 2018.

BIANCHINI, Bianca. **Como fica o INSS de quem teve redução de salário ou suspensão de contrato**. São Paulo: Método, 2022.

BITENCOURT, Lucas Pereira. **O Impacto da Pandemia nos Contratos de Trabalho: efeitos sobre empregados e empregadores**. 24 f. (Trabalho de curso): Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Goiás, 2021.

BOTTON, Aline. **Os efeitos previdenciários da interrupção e suspensão do contrato de trabalho**. 71 f. (Tese de doutorado): Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2018.

BRASIL. **Decreto nº. 10.422 de 13 de julho de 2020**. Brasília: DF. Prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020.

BRASIL. **Lei nº 14.020 de 6 de julho de 2020**. Brasília: DF. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências.

BRASIL. **Lei nº. 13.429 de 31 de março de 2017**. Brasília: DF. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

BRASIL. **Lei nº. 5452 de 1 de maio de 1943**. Brasília: DF. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.045 de 27 de abril de 2021**. Brasília: DF. Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho.

CALCINI, Dino; RICARDO, Araújo. **Home office e os riscos trabalhistas**. São Paulo: Revista consultor jurídico, 2020.

CORRACINI, Raphael. **Entenda as regras de redução de salário e de suspensão do contrato de trabalho**. São Paulo: Business, 2020.

COSTA, Jefferson Alexandre da. **Breve História do direito do trabalho**. São Paulo: Jusbrasil, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a Lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. São Paulo: Editora Ltr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de estrutura do direito**. Brasília: Editora Tst, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Os princípios na estrutura do direito**. Brasília: Editora Tst, 2017.

ENDEAVOR, F. **Medida provisória 936 ou Lei 14.020/2020**. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

FIA, Matheus. **Reforma trabalhista: o que é, quando surgiu e a nova Lei**. São Paulo: Jusbrasil, 2018.

GANEM, Leandro Wehdorn. **Interrupção e suspensão do contrato de trabalho**. São Paulo: Método, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe. **Reforma trabalhista: análise crítica da Lei 13.467/2017**. Salvador: Editora Juspodium, 2017.

GRANER, Fabio. **Pedidos de seguro-desemprego atingem recorde de 960.258**. Brasília: Rdt, 2020.

HAUBRICH, Deise; FROEHLICH, Cristiane. **Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação**. 18 f. (Trabalho de curso): Universidade Federal do Espírito Santo. Espírito Santo, 2020.

HORN, Carlos Henrique; DONOSO, Virgínia Rolla. **Consequências imediatas da pandemia no mercado de trabalho brasileiro**. Porto Alegre: FCE, 2020.

KUGELMASS, J. **Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível**. São Paulo: Atlas, 1996.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: Editora Ltr, 2010.

MAIDL, Daniel. Qual é a diferença entre relação de emprego e relação de trabalho. São Paulo: Jusbrasil, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto: **Á terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007.

MELLO, Alves A. **O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. São Paulo: Qualitymark, 1999.

MENDONÇA, Heloisa. **Brasil fechou 1,1 milhão de vagas formais em dois meses de pandemia. El país**. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/economia/2020-05-27/brasilfechou-11-milhao-de-vagas-formais-em-dois-meses-de-pandemia.html>. Acesso em: 07 mai. 2022.

MENEZES, Tatiane Almeida; MONTE, Paulo Aguiar. **Relação entre o tipo de contrato de**

trabalho e a dedicação do trabalhador no emprego: evidências para as regiões metropolitanas brasileiras. Belo Horizonte: Editora Nova Economia, 2013.

MESQUITA, Aline. **Leis da CLT: conheça a história do seu surgimento.** São Paulo: Método, 2020.

NASCIMENTO, Amauri. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Atlas, 1989.

NASCIMENTO, Amauri. **Iniciação ao direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 1999.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Estes são os tipos de contrato de trabalho que a CLT permite.** São Paulo: Saraiva, 2018.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos. **O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano.** São Paulo: Editora Tribunal do Trabalho, 2017.

OLIVEIRA, Isabela Fadul de. **Contrato por prazo determinado: enciclopédia.** 47 f. (Monografia): Pontifícia universidade católica de São Paulo. São Paulo, 2017.

OPAS, Paho. **Organização Pan Americana de Saúde: histórico da pandemia de covid-19.** 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt>. Acesso em: 02 mar. 2022.

PEREIRA, Fernanda. **Suspensão do contrato de trabalho.** São Paulo: Jus, 2021.

PONTOTEL, A. **Suspensão do contrato de trabalho: o que diz a CLT, o que mudou com a pandemia e como funciona.** São Paulo: Atlas, 2021.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual e terceirização.** São Paulo: Editora Sts, 1998.

RAMOS, Waldemar. **Suspensão do contrato de trabalho durante a pandemia: MP 936/2020.** São Paulo: Editora Saber a Lei, 2020.

REIS, Maurício; COSTA, Joana. **Jornada de trabalho parcial no Brasil.** São Paulo: Método, 2016.

REZENDE, Vitória Teixeira. **Suspensão do contrato de trabalho em função da pandemia (covid-19).** Minas Gerais: Unilavras, 2020.

ROMAR, Carla teresa Martins. **Direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SANTOS, Kionna Oliveira. **Trabalho, saúde e vulnerabilidade na pandemia de covid-19.** São Paulo: Scielo, 2020.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho versão Universitária.** São Paulo: Método, 2012.

SILVA, Natália Augusta Sampaio. **Da interrupção e suspensão do contrato de trabalho: aspectos gerais.** Brasília: Rdt, 2011.

SOBRAL, Bruna Laleska dos Santis. **O cenário do desemprego no Brasil e relatos sobre causas e consequências adicionais em tempo de pandemia.** 28 f. (Trabalho de curso): Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, 2021.

TOSTES, Otávio Vieira. **A suspensão do contrato de trabalho sem o pagamento.** São Paulo: Conjur, 2021.

VASCONCELLOS, Andréa. **Relação de trabalho x relação de emprego: formas alternativas de contratação.** Rio de Janeiro: Forense, 2021.

VASSOLE, Gilberto. **Reforma trabalhista: passo a passo para entender as mudanças de forma simples.** São Paulo: Editora Saber a Lei, 2018.

WESCHENFEL, Raquel. **Coronavírus e seus impactos nas medidas trabalhistas e nas relações de trabalho.** Rio de Janeiro: Forense, 2020.