



**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÃO DA  
PANDEMIA (COVID 19)**

**VITÓRIA TEIXEIRA REZENDE**

**LAVRAS-MG  
2021**

**VITÓRIA TEIXEIRA REZENDE**

**SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÃO DA  
PANDEMIA (COVID 19)**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Centro Universitário de  
Lavras como parte das exigências do  
curso de graduação em Direito.

Orientador: Prof. Me. Giovani Gomes  
Guimarães

**LAVRAS-MG  
2021**

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento Técnico  
da Biblioteca Central do UNILAVRAS

R467s Rezende, Vitória Teixeira.  
Suspensão do Contrato de Trabalho em Função da  
Pandemia (Covid 19); orientação de Giovani Gomes  
Guimarães. -- Lavras: Unilavras, 2021.  
42 f.

Monografia apresentada ao Unilavras como parte  
das exigências do curso de graduação em Direito.

1. Contrato de trabalho. 2. Direito do trabalho. 3.  
Pandemia. 4. Suspensão. I. Guimarães, Giovani  
Gomes (Orient.). II. Título.

**VITÓRIA TEIXEIRA REZENDE**

**SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÃO DA  
PANDEMIA (COVID 19)**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Centro Universitário de  
Lavras como parte das exigências do  
curso de graduação em Direito.

APROVADO EM: 06/10/2021.

**ORIENTADOR**

**Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães/ UNILAVRAS**

**MEMBRO DA BANCA**

**Prof. Pós-Dr. Denilson Victor Machado Ferreira/ UNILAVRAS**

**LAVRAS-MG  
2021**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiro a Deus, que me guiou e deu forças nessa longa caminhada. Ao meu pai e minha mãe que muitas vezes se sacrificaram em favor dos meus estudos, pelo apoio, carinho, amor, por me mostrarem o caminho para eu seja uma pessoa simples, respeitadora e batalhadora e por serem o motivo de tamanho esforço e de nunca desistir. Aos meus amigos de Passa Tempo e familiares que sempre me encorajaram. Em especial agradeço ao meu orientador pela honra e oportunidade de poder realizar este trabalho sob sua orientação. A banca julgadora desse trabalho por aceitar o convite e disponibilizar seu tempo para colaborar com meu trabalho. A UNILAVRAS pelo suporte estrutural. Ao concluirmos um trabalho percebemos que muitos o compuseram. Assim agradeço a todos que não foram aqui citados e que direta ou indiretamente contribuíram para a finalização deste projeto e a todos que torceram por mim, transmitindo força, energia e pensamento positivo.

## RESUMO

**Introdução:** A legislação trabalhista garantiu aos trabalhadores alguns direitos básicos, como condições melhores e segurança, assim como também permitiu algumas flexibilizações dos direitos trabalhistas. Os vínculos que são estabelecidos entre trabalhadores e empregadores, são regulamentados por um contrato de trabalho que estabelece os direitos e obrigações de ambas as partes. Na legislação trabalhista são previstas algumas possibilidades de modificações do contrato de trabalho, dentre elas a alteração, suspensão e a interrupção do contrato de trabalho. **Objetivo:** Frente ao estado da pandemia do Covid-19 a suspensão do contrato de trabalho ganhou um novo viés que é o tema deste trabalho. **Metodologia:** No presente trabalho foi utilizada a metodologia de revisão bibliográfica de estudos de diversos autores sobre assuntos correlatos a diferenciação destes institutos e a análise das hipóteses em que ocorrem, além de seus efeitos diante das alterações promovidas recentemente. **Considerações gerais:** As medidas adotadas pelo governo que permitiram a suspensão do contrato de trabalho surgiram como uma solução para os efeitos devastadores da pandemia do coronavírus, no entanto também acarretaram o rompimento da reciprocidade de responsabilidades entre empregado e empregador, o que pode ocasionar desrespeito às normas e aos direitos trabalhistas. **Conclusão:** Como as citadas alterações legislativas foram editadas em situação de calamidade pública, como medidas excepcionais e emergenciais para socorrer a sociedade e minimizar os impactos econômicos gerados, a matéria se torna complexa e merece a continuidade do estudo aprofundado de seus efeitos.

**Palavras chave:** contrato de trabalho, direito do trabalho, pandemia, suspensão

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
<b>2 REVISÃO DE LITERATURA</b> .....	<b>11</b>
2.1 DIREITO DO TRABALHO .....	11
2.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO .....	12
<b>2.2.1 Princípio da proteção</b> .....	<b>13</b>
<b>2.2.2 Regra da norma mais favorável</b> .....	<b>14</b>
<b>2.2.3 Regra da condição mais benéfica</b> .....	<b>14</b>
<b>2.2.4 Princípio da estabilidade</b> .....	<b>15</b>
<b>2.2.5 Princípio da irrenunciabilidade</b> .....	<b>15</b>
<b>2.2.6 Princípio da Boa Fé</b> .....	<b>15</b>
<b>2.2.7 Princípio da Razoabilidade</b> .....	<b>16</b>
<b>2.2.8 Princípio da Primazia da Realidade</b> .....	<b>16</b>
2.3 CONTRATO DE TRABALHO .....	17
2.4 MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO .....	18
<b>2.4.1 Contrato por tempo indeterminado</b> .....	<b>18</b>
<b>2.4.2 Contrato de trabalho temporário</b> .....	<b>19</b>
<b>2.4.3 Contrato por tempo determinado</b> .....	<b>20</b>
<b>2.4.4 Contrato de trabalho terceirizado</b> .....	<b>21</b>
<b>2.4.5 Contrato de trabalho eventual</b> .....	<b>21</b>
<b>2.4.6 Contrato de trabalho home office</b> .....	<b>22</b>
<b>2.4.7 Contrato de trabalho intermitente</b> .....	<b>23</b>
<b>2.4.8 Contrato de trabalho parcial</b> .....	<b>24</b>
2.5 ALTERAÇÃO, INTERRUPTÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO....	
.....	24
<b>2.5.1 Alteração do Contrato de Trabalho</b> .....	<b>25</b>
<b>2.5.2 Interrupção do Contrato de Trabalho</b> .....	<b>27</b>
<b>2.5.3 Suspensão do Contrato de Trabalho</b> .....	<b>29</b>
2.6 SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO EM FUNÇÃO DA PANDEMIA COVID 19.....	31

<b>3 CONSIDERAÇÕES GERAIS .....</b>	<b>35</b>
<b>4 CONCLUSÃO .....</b>	<b>36</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>37</b>



## **Lista de Quadros**

Quadro 1 - Causas da interrupção do contrato de trabalho .....	28
Quadro 2 - Causas da suspensão do contrato de trabalho .....	30

## **Abreviaturas e Siglas**

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
MP	Medida Provisória

## 1 INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, a partir da Constituição Federal de 1988, a legislação trabalhista garantiu aos trabalhadores alguns direitos básicos, como condições melhores e segurança, assim como também permitiu algumas flexibilizações dos direitos trabalhistas.

As relações de trabalho, definidas como os vínculos que são estabelecidos entre trabalhadores e empregadores, são regulamentadas por um contrato de trabalho que estabelece os direitos e obrigações de ambas as partes.

Na legislação trabalhista são previstas algumas possibilidades de modificações do contrato de trabalho, dentre elas a alteração, suspensão e a interrupção do contrato de trabalho.

Dentre as estratégias adotadas pelo governo frente a pandemia do Covid-19, numa tentativa de minimizar prejuízos econômicos e prevenir demissões em massa, a suspensão do contrato de trabalho ganhou um novo viés, que é o tema deste trabalho.

Nesse cenário, a suspensão temporária ou a redução dos contratos de trabalho, recentemente autorizadas via medidas provisórias editadas pelo governo, têm se mostrado objeto de importante análise.

No presente trabalho será utilizada a metodologia de revisão bibliográfica por meio do estudo de trabalhos de diversos autores, publicações de periódicos e legislação sobre assuntos correlacionados ao tema, na intenção de permitir uma melhor compreensão do universo pouco entendido dentro da realidade brasileira do contrato de trabalho intermitente.

Para abordar o tema proposto inicialmente será feita uma revisão sobre o Direito do Trabalho, seus princípios, principais modalidades de contrato de trabalho, e por fim com foco na diferenciação dos institutos de alteração, suspensão e interrupção do contrato de trabalho e seus efeitos.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

### 2.1 DIREITO DO TRABALHO

Para uma melhor compreensão do assunto e abordagem do tema proposto no presente trabalho é fundamental examinar a história do Direito do Trabalho, assim como os aspectos do cenário que influenciaram o seu surgimento.

Magano (1982) afirma que o Direito do Trabalho é a união de princípios, normas e instituições aplicáveis a relação de trabalho e situações semelhantes, que visam a melhoria da condição social do trabalhador por meio de medidas protetoras e da remodelação das estruturas sociais.

De acordo com Nascimento (2010), o Direito do Trabalho surgiu como consequência da pressão social precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias.

Apontado como um produto da reação das Revoluções Francesa e Industrial juntamente com a crescente exploração desumana do trabalho que ocorria naquela época, o Direito do Trabalho nasceu com duas ramificações definidas por Cassar (2013, p. 15) como:

O Direito Coletivo, com a preocupação abstrata e geral de proteção dos interesses do grupo de trabalhadores (categoria) ou de empresários. O Direito Individual, com a preocupação concreta da proteção dos direitos sociais do empregado. A base do direito coletivo do trabalho é o sindicato.

Delgado (2019) apresenta o Direito Individual do Trabalho como conjunto de princípios, regras e institutos jurídicos que ordenam no que concerne a pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas.

Já o Direito Coletivo do Trabalho é definido como conjunto de princípios que ordenam as relações laborais de empregados e empregadores, além de outros grupos jurídicos normativamente definidos, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas associações (HUECK, NIPPERDE; 1963).

Conforme afirma Martins (2011), com o término da Primeira Guerra Mundial surgiu o constitucionalismo social, que tratou da inclusão nas constituições, de preceitos relativos à defesa social da pessoa, normas de interesse social e de garantia de direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho.

Segundo Cassar (2013, p. 19):

Houve, portanto, uma intensa evolução na legislação até culminar na Constituição de 1988, que, no art. 7º, arrola inúmeros direitos aos trabalhadores que visam à melhoria de sua condição social. Por outro lado, também ofereceu instrumentos para flexibilização de direitos trabalhistas. [...] A emenda Constitucional nº 24 transformou as Juntas de Conciliação e Julgamento em Varas do Trabalho, extinguindo a representação classista. [...] A emenda Constitucional nº 45 ampliou a competência da Justiça do Trabalho para abarcar também as controvérsias oriundas das demais relações de trabalho, aí incluídas, segundo nossa opinião, as lides entre: representantes comerciais e representados; profissional liberal e cliente, inclusive qualquer tipo de advogado e cliente; trabalhadores rurais sem vínculo de emprego e respectivos tomadores etc.

Castilho (2014, p.16) assevera que se deve ajustar à história do direito do trabalho, as fases pela qual se conquistou tais direitos como, direitos de liberdade (primeira geração), direitos econômicos, sociais e culturais e coletivos (segunda geração), e, por último, os direitos que protegem além do indivíduo, os atinentes ao meio ambiente (3ª geração).

## **2.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**

Os princípios de um modo geral são considerados como um ponto de partida, a fundação em que será constituída a estrutura subsequente, servindo de diretriz inicial para as normas jurídicas (MARTINS, 2013).

Segundo Reale (1997, p.299) “princípios são verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional”.

São entendidos também os princípios de uma ciência como as proposições básicas fundamentais que condicionam todas as estruturações subsequentes, sendo nesse sentido considerados os alicerces da ciência (JUNIOR, 1998).

Delgado (2009) afirma que os princípios desempenham papel decisivo na dinâmica de conformação do Direito a vida social, moldando a interpretação da regra jurídica e integrando a ela o processo de incidência sobre a realidade da humanidade.

Já Gava (2011, p.14) diz que:

O Direito acha-se fundamentado, então, em princípios universais ou restrito à sua área de estudo, os quais são relevantes para a lógica normativa e aplicação aos casos concretos. Dispõe, conseqüentemente, de verdades válidas próprias da sua área de saber, compondo seus enunciados lógicos.

De acordo com Coelho (2005) existe uma discordância sobre a existência de seis ou sete princípios entre os autores que tratam do assunto, devido ao fato de um mesmo princípio ter denominações diferentes e por alguns autores considerarem como princípios diferentes, algumas regras que estão contidas em um mesmo princípio.

O autor diz ainda que há a discussão doutrinária em que os princípios são tratados por alguns autores como princípios gerais e outros como princípios específicos do Direito Trabalho, sendo esta última a perspectiva que será abordada neste trabalho.

### **2.2.1 Princípio da proteção**

Considerado o alicerce sob o qual se assentam os demais princípios que estrutura o Direito do Trabalho, o princípio da proteção é apresentado por Oliveira (2017b) como o princípio que “sintetiza a lógica do direito do trabalho representando a quase totalidade das suas normas, motivo pelo qual este princípio, por vezes, é tratado como um mega princípio, que acaba por fundamentar os demais”.

Segundo Leite (2010) o princípio da proteção tem o intuito de compensar a realidade de desigualdade socioeconômica entre os entes da relação de trabalho, com uma desigualdade jurídica em sentido oposto ao proteger o trabalhador que é o elo mais fraco da relação.

Silva (1997) relata quatro razões que fundamentam o princípio de proteção para a proteção do trabalhador que são: a subordinação jurídica e a dependência econômica frente ao empregador, o comprimento, na execução do serviço, da própria pessoa do trabalhador e a ignorância pelo empregado das condições de trabalho e dos seus direitos.

Consoante ao princípio da proteção Couto e Renault (2009) abordam sobre o princípio ou regra da norma mais favorável que também visa à situação mais benéfica ao empregado.

### **2.2.2 Regra da norma mais favorável**

Segundo Coelho (2005) a regra da norma mais favorável diz que “se existir mais de uma norma aplicável ao caso concreto, deve-se aplicar aquela que beneficie mais o trabalhador, ou seja, seja mais favorável a ele”.

O autor também ressalta que em casos onde existem leis proibitivas, que normalmente objetivam o bem da coletividade em detrimento da proteção do trabalhador, a regra da norma mais favorável não pode ser aplicada (COELHO, 2005).

Ainda de acordo com o autor existe também a regra da condição mais benéfica ou regra in dúbio operaria, que se diferencia da regra da norma mais favorável por esta supor normas com vigência simultânea, e a da condição mais benéfica de sucessão normativa (COELHO, 2005).

### **2.2.3 Regra da condição mais benéfica**

Para a aplicação do princípio da regra da condição mais benéfica é necessário que um mesmo trabalhador não seja prejudicado por uma sucessão normativa menos benéfica, desde que o trabalhador admitido na nova norma já tenha sido beneficiado da condição

No princípio da regra da condição mais benéfica é assegurado ao trabalhador a condição que mais o beneficia, assim não é permitido por exemplo cláusulas contratuais mais vantajosas suprimidas ao longo de seu contrato (PLÁ RODRIGUES, 2002).

Esse princípio assegura ao trabalhador as vantagens conquistadas durante o contrato de trabalho, conforme previsto no artigo 468 da CLT, que diz “nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições

por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado” (BRASIL, 2020).

#### **2.2.4 Princípio da estabilidade**

O princípio da estabilidade visa conservar a fonte de trabalho interagindo no meio empresarial por meio da regra de contratação por prazo indeterminado, embasada no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho que define como requisito para a caracterização da relação de emprego a não eventualidade na prestação dos serviços (COELHO, 2005).

Está convencionado que o princípio da estabilidade não se trata apenas de um escudo contra os abusos dos empregadores, mas de uma condição para tornar mais eficaz os direitos sindicais na empresa e tutelar os direitos atuais na relação de trabalho (PINHEIRO, et al, 2012).

#### **2.2.5 Princípio da irrenunciabilidade**

O princípio da irrenunciabilidade se baseia na impossibilidade jurídica do trabalhador se privar voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio (PLÁ RODRIGUES, 2002).

Coelho (2005) ressalta que a legislação trabalhista ao assegurar direitos ao trabalhador e não permitir que o mesmo renuncie desses direitos por meio desse princípio, o protege contra os abusos dos empregadores que poderiam forçar o trabalhador a condições precárias para garantir o emprego.

#### **2.2.6 Princípio da Boa Fé**

Coelho (2005) afirma que toda relação jurídica deve ser pautada no princípio da boa fé que é aplicado em todo regramento jurídico, sendo tratado também como um regramento moral e não só jurídico, que atinge tanto empregados quanto patrões e está presente na fase pré-contratual, durante o vínculo e após a sua extinção.



De acordo com Diniz (2013) “boa-fé significa, pois, lealdade no cumprimento do contrato, nas negociações preliminares, transparência na redação dos pactos e equilíbrio econômico, pois o contrato deve ter uma equação econômica justa”.

A violação desse princípio é o ponto de partida de muitos conflitos nas relações trabalhistas, tanto em relação ao trabalhador quanto aos trabalhadores que não exercem o seu trabalho com a devida lealdade e empenho (COELHO,2005).

Importante salientar que o princípio da boa fé como cláusula geral, não é aplicado somente nas relações contratuais, pois exprime a sua aplicação em maior ou menor grau a todas as relações jurídicas constituídas em sociedade (DINIZ, 2013).

### **2.2.7 Princípio da Razoabilidade**

O princípio da razoabilidade pode ser apresentado como aquele que deve nortear as partes, que nas relações de trabalho tenham que solucionar conflitos delas recorrentes, atuando como princípio informador do processo legal com vistas à concepção de justiça social (SILVA, 1997).

Conforme afirma Silva (2010) a razoabilidade possui considerável papel no ordenamento jurídico, ao afastar leis e atos normativos irrazoáveis e prover elementos de exclusão do momento, do meio de atuação, da dispensa de tratamento igual ou desigual ou de finalidade não compatível com o senso comum.

### **2.2.8 Princípio da Primazia da Realidade**

Segundo Plá Rodriguez (2002) no conceito do princípio da primazia da realidade em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que surge de documentos e acordos, a preferência deve ser dada ao primeiro, ao que sucede no terreno dos fatos.

O princípio da primazia da realidade, além de um direito às partes interessadas, resulta o reconhecimento de um dever determinado ao Estado – no exercício do poder de polícia ou da função jurisdicional – a apuração das reais conformações assumidas por determinada relação jurídica (GEMIGNANI, 2012).

Tal princípio possui quatro fundamentos, sendo eles a exigência da boa-fé, da dignidade da atividade humana, a desigualdade das partes e a interpretação racional das vontades das partes (PLÁ RODRIGUES, 2012).

Delgado (2011) afirma que o princípio da primazia da realidade incorpora a ideia da busca pela realidade fática da relação de emprego, onde os fatos sobrepõem-se aos atos legais, onde deve-se considerar mais a concretização dos eventos do que as formalidades da relação analisada.

### **2.3 CONTRATO DE TRABALHO**

Segundo Nascimento (2014) o contrato de trabalho é uma afirmação de liberdade de trabalho ao modificar o relacionamento do trabalhador com o empregador, sendo inegável a sua importância, uma vez que põe fim ao regime de escravidão, de servidão e outras formas de trabalho forçado nas quais o ser humano é constrangido a prestar serviços subordinados.

Barros (2012, p.185) apresenta o seguinte conceito:

O contrato de trabalho é o acordo expreso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não-eventual, mediante um salário e subordinação jurídica. Sua nota típica é a subordinação jurídica. É ela que irá distinguir o contrato de trabalho dos contratos que lhe são afins e, evidentemente, o trabalho subordinado do trabalho autônomo.

Saraiva (2012, p. 87) diz que é o acordo de vontades, tácito ou expreso, por meio do qual uma pessoa física (empregado), compromete-se, mediante o pagamento de uma contraprestação salarial, a prestar trabalho não eventual e subordinado em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador).

Martins (2011) menciona que, para caracterizar a relação contratual de trabalho são necessários alguns requisitos descritos a seguir:

- a) continuidade;
- b) subordinação do empregado perante o empregador;
- c) onerosidade onde o empregador deve remunerar o empregado pelos serviços prestados;

- d) pessoalidade, onde o serviço deve ser feito por aquela pessoa determinada, não podendo transferir a obrigação para terceiros;
- e) alteridade, que significa que o risco do negócio é de responsabilidade do empregador.

De acordo com Delgado (2019, p. 643):

Os contratos de trabalho podem, desse modo, ser expressos ou tácitos, conforme o tipo de expressão da manifestação de vontade característica do pacto efetivado. Podem ser, ainda, individuais (contrato individual de trabalho) ou plúrimos, conforme o número de sujeitos ativos (empregados) componentes do respectivo polo da relação jurídica. Podem, ademais, ser por tempo indeterminado ou por tempo determinado (contratos a prazo), conforme a previsão de sua duração temporal.

A dinâmica do contrato de trabalho pode ser demonstrada pelas duas obrigações principais que o caracterizam: a entrega de energia de trabalho por parte do empregado e o pagamento de salário por parte do empregador pelos serviços prestados pelo trabalhador (BOTTON, 2018).

## **2.4 MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO**

Atualmente com as novas leis trabalhistas foram legitimados novos modelos de contrato de trabalho, que oficializaram formatos que anteriormente aconteciam de forma irregular e agora é possível manter dentro da lei essas parcerias trabalhistas, assegurando direitos e deveres para ambas as partes.

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

### **2.4.1 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).

#### **2.4.2 Contrato de trabalho temporário**

Definido na Lei nº6.019/74 em seu Art. 2º “trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo de serviços”.

Já a nova redação do 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.

### 2.4.3 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, 2017a).

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).

Segundo Delgado (2019, p.653) os contratos a termo:

“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.

Diz ainda o autor o contrato por tempo determinado é considerado excetivo a realidade sociojurídica, e somente pode ser celebrado em hipóteses específicas legalmente discriminadas (DELGADO, 2019).

Oliveira (2017a) relata as especificidades desse tipo de contrato, a saber:

(...) ser instituído por negociação coletiva para efetivo incremento do quantitativo de trabalhadores na empresa, prever indenização no caso de quebra contratual antes do término do contrato (não se aplicando os arts. 479 e 480 da CLT), ser passível de mais de uma prorrogação ao longo da duração do contrato (ao contrário do previsto no art. 451 da CLT), o que a torna ainda mais estável do que as situações já previstas no art. 443.

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).

Azevedo e Tonelli (2014) relatam que 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.

#### **2.4.4 Contrato de trabalho terceirizado**

Conforme afirma 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.

Martins (2007, p.46) relata ainda que o mais comum é a terceirização de serviços contábeis, jurídicos e informática, todavia, as áreas terceirizadas podem ser classificadas como:

- a) atividades acessórias da empresa, como limpeza, segurança, manutenção, alimentação, etc.;
- b) atividades-meio: departamento de pessoal, manutenção de máquinas, contabilidade;
- c) atividades fim: produção, vendas, transporte dos produtos etc.

Nascimento (1999) diz que 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.

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).

#### **2.4.5 Contrato de trabalho eventual**

Conforme apresenta Nascimento (1989) 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.

Delgado (2019, p.344) formula 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.

#### **2.4.6 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).

Calcini e Ricardo (2020) relatam que “o home office pode ser caracterizado como o labor desenvolvido em prol da empregadora direto da residência do empregado”.

Já Melo (2011) reflete que, para que exista êxito no trabalho remoto alguns fatores devem ser levados em consideração: avaliar e selecionar com cautela o profissional que irá desempenhar o *home office*, ambiente estruturado e com suporte informatizado, determinação de metas e avaliações visando o desempenho do trabalhador, além da interação com a equipe que está alocada fisicamente no local de trabalho.

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).

#### **2.4.7 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, 2017b).

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) ressalta 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).

#### **2.4.8 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 (BRASIL, 2020).

No tocante ao salário, 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”.

De acordo com Carvalho et al (2017, p.123):

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.

Reis e Costa (2016) abordam também que em outra visão, 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.

## **2.5 ALTERAÇÃO, INTERRUÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

A alteração, interrupção e a suspensão do contrato de trabalho são possibilidades inerentes ao contrato de trabalho, a saber que as duas últimas versam a paralisação restrita ou ampliada dos efeitos contratuais em um determinado espaço de tempo conforme será abordado nos próximos tópicos.

### 2.5.1 Alteração do Contrato de Trabalho

A alteração consiste nas modificações decorrentes do contrato de trabalho, onde na verdade o que se altera não é o contrato de trabalho, e sim suas condições e cláusulas (MARTINS, 2011).

As regras sobre as alterações contratuais encontram-se dispostas no art. 468 da CLT, a saber:

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. *(Redação dada pela Lei n. 13.467, de 2017)*

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

Em coerência com a legislação trabalhista, Saad (2000) ressalta que, para que a alteração seja considerada lícita, é necessário que haja mútuo consentimento, e ainda que não resulte em qualquer prejuízo ao empregado sob risco de nulidade.

Já Silva (2008, p.29) afirma que “como ocorre com qualquer outro contrato de Direito Público ou privado, não é permitida a alteração arbitrária e unilateral do contrato de trabalho”.

Martins (2011, p.377) apresenta as possibilidades de alteração das condições do contrato de trabalho:

- (a) por mútuo consentimento; (b) desde que não haja prejuízos ao empregado. A alteração do contrato de trabalho só será lícita, portanto, desde que haja mútuo consentimento entre as partes. Não havendo mútuo consentimento, a modificação não será possível, como ocorre numa alteração feita unilateralmente pelo empregador. Se, porém, o empregado aceita a mudança e a ela não se opõe, presume-se que tal modificação foi tacitamente convencionada. Mesmo havendo mútuo consentimento, não poderá ser feita modificação no contrato de trabalho que, direta ou indiretamente, cause prejuízos ao empregado. Alteração nesse sentido não terá nenhuma validade, podendo o trabalhador reclamar na Justiça do Trabalho o restabelecimento da cláusula que lhe era mais benéfica.

Concedendo enfoque a classificação das alterações do contrato de trabalho, Berenguer (2019) diz que estas podem ser subjetivas e objetivas. A alteração subjetiva

se refere a um dos sujeitos do contrato de trabalho, o empregador, neste sentido temos os artigos 10, 448 e 448-A da CLT que versam sobre:

Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.

Já as alterações objetivas podem ser classificadas em alterações qualitativas quando ocorre alteração de função, quantitativas quando for alteração da duração do trabalho e salário, e circunstanciais na alteração de local de prestação de serviços (BERENGUER, 2019).

Martins (2011, p.336-337) trata das alterações do contrato de trabalho, apresentando sua classificação:

1 - quanto à origem: (a) obrigatórias, por serem decorrentes de lei ou de norma coletiva; (b) voluntárias, por decorrerem da vontade das partes;

2 - quanto ao objeto: (a) qualitativas, pois envolvem a natureza do trabalho do empregado. O empregado exerce uma função e a empresa determina que exerça função completamente diferente; (b) quantitativas, como de redução de salário; quanto à natureza: podem ser lícitas ou ilícitas, dependendo do caso de observarem ou não as prescrições legais; quanto às pessoas envolvidas: (a) unilaterais, quando são impostas principalmente pelo empregador; (b) bilaterais, quando são negociadas entre empregado e empregador; quanto ao número de pessoas: (a) individuais, quando dizem respeito a cada empregado; (b) quando são determinadas por negociação coletiva e são aplicadas a todos os empregados da empresa ou a toda a categoria; quanto às pessoas envolvidas, são subjetivas. Compreendem a alteração dos sujeitos do contrato de trabalho, como na sucessão de empresas e na alteração da propriedade da empresa; quanto ao objeto, abrangem alterações no objeto da prestação de serviços, na função, no local da prestação de serviços, no salário, no horário de trabalho; quanto ao momento da alteração: (a) direta ou imediata; (b) indireta, que tem repercussão mais adiante.

Berenguer (2018) assevera que toda alteração ilícita, que não respeite os limites indicados na legislação correlata, ou ainda que sejam ilegais ou motivadas pela má-fé

na intenção de prejudicar o empregado serão consideradas como nulas conforme determina o regulamento jurídico disposto na CLT:

Art. 9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (BRASIL, 2020).

### 2.5.2 Interrupção do Contrato de Trabalho

Pode-se dizer que no contrato de trabalho, cada prestação corresponde a prestação equivalente de trabalho, havendo, entretanto, situações em que falta essa reciprocidade de prestações, como em certos casos onde inexistente a prestação do empregado e, mesmo assim, o empregador lhe deve salários; é o que ocorre nos casos de interrupção contratual (BARROS, 2009).

De acordo com Saraiva (2012) a interrupção do contrato de trabalho refere-se a uma cessão temporária da prestação de serviços por parte do empregado, que ainda assim continua recebendo sua remuneração, sendo mantidas as obrigações patronais.

Haverá interrupção na hipótese em que o empregado não trabalha, mas recebe salário, conta tempo de serviço e há recolhimento de FGTS, é o que acontece por exemplo, no período de férias do empregado ou licença remunerada (MARTINS, 2011).

Delgado (2011, p. 1006) retrata a interrupção como:

A suspensão temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as demais cláusulas contratuais.

Corroborando com o autor, Ramos (2020) diz que a interrupção contratual permite a suspensão temporária no que diz respeito à obrigação principal acertada no contrato do trabalho (prestação de serviços do empregado e sua disponibilidade em favor dos interesses do empregador), permanecendo as cláusulas contratuais restantes intactas, rompidas por um fato juridicamente relevante.

De acordo com Berenguer as causas da interrupção do contrato de trabalho estão descritas no Quadro 1:

Quadro 1 - Causas da interrupção do contrato de trabalho

Causas de Interrupção do Contrato de Trabalho	
1. Motivo relevante de interesse para a segurança nacional (durante os primeiros 90 dias).	17. Intervalo-amamentação duplo, de 30 minutos cada, totalizando 1 uma hora por dia.
2. Licença-casamento de três dias corridos.	18. Intervalo de recuperação térmica para quem trabalha em câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa; depois de 1 hora e 40 minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 minutos de repouso.
3. Licença-falecimento de dois dias corridos, no caso de falecimento de ascendente, descendente, cônjuge, irmão ou pessoa que viva sob a dependência do empregado.	19. Licença médica de até 15 dias.
4. Licença-casamento (gala), dos professores, de nove dias.	20. Aviso-prévio indenizado.
5. Licença-falecimento (nojo), dos professores, de nove dias, em consequência de falecimento do cônjuge, do pai ou mãe, ou de filho.	21. Trabalho nas eleições pelo dobro dos dias de convocação.
6. Licença-paternidade de cinco dias, cabendo prorrogação de mais 15 dias para empresa cidadã (art. 1º, III, da Lei n. 11.770/2008) e servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, regidos pela Lei n. 8.112/1990.	22. Falta justificadas por lei, acordo, convenção coletiva e que não tenham sido abonadas pelo empregador.
7. Doação voluntária de sangue de um dia a cada 12 meses.	23. Afastamento pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.
8. Comparecimento à Justiça pelo tempo que se fizer necessário.	24. Para o exercício da atividade de dirigente sindical, desde que haja assentimento da empresa ou cláusula contratual, considera-se de licença remunerada (interrupção do contrato de trabalho).
9. Exame vestibular para ingressar nas entidades de ensino superior.	25. <i>Lockout</i> , assim entendido como a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador.
10. Alistamento eleitoral de dois dias de licença, consecutivos ou não, para tirar o título de eleitor.	26. As duas horas por dia ou os últimos 7 dias do aviso-prévio trabalhado, que o empregado pode se ausentar para buscar outro emprego.
11. Licença-maternidade de 120 dias, e 180 dias para empresa cidadã e para mães de bebês acometidos por sequelas neurológicas decorrentes de doenças	27. A participação dos representantes dos empregados nas reuniões do Conselho Nacional de Previdência Social e no Conselho Curador do FGTS.

transmitidas pelo <i>Aedes aegypti</i> , dentre elas, a microcefalia.	
12. Licença-aborto de duas semanas em caso de aborto “não criminoso”.	28. Até dois dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.
13. Repouso semanal remunerado – o repouso hebdomadário (dentro de sete dias, preferencialmente aos domingos).	29. Por 1 dia por ano para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica
14. Feriados, inclusive para os domésticos.	30. Participação em Comissão de Conciliação Prévia, quando convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade.
15. Férias.	31. No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar de apresentar-se, anualmente, no local e data que forem fixados, para fins de exercício de apresentação das reservas ou cerimônia cívica do Dia do Reservista.
16. Intervalo especial do digitador por 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho contínuo em digitação.	

Fonte: Adaptado de Berenguer (2019).

A distinção principal entre interrupção e suspensão do contrato de trabalho que será abordado na sequência é que, na suspensão, as obrigações principais das partes não são devidas, enquanto, na interrupção, apenas o são parcialmente, decorrendo que, na suspensão não há trabalho nem remuneração e, na interrupção não há trabalho, mas o empregado permanece recebendo salário (BERENGUER, 2019).

### 2.5.3 Suspensão do Contrato de Trabalho

Ramos (2020) relata 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).

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 Delgado (2012, p.1006) 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.

Ramos (2020) 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:

Quadro 2 - Causas da 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

Fonte: Adaptado de Berenguer (2019).

Segundo Ramos (2020) é oportuno mencionar que, no caso da 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.

De acordo com o artigo 471 da CLT, ao empregado afastado do emprego são garantidas, na ocasião de sua volta, todas as vantagens que em sua ausência tenham sido concedidas a categoria a que pertencia na empresa (BRASIL, 2020).

Diante do surgimento do novo coronavírus, sua conseqüente 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).

## **2.6 Suspensão dos contratos de trabalho em função da pandemia Covid 19**

Em decorrência das políticas públicas de enfrentamento ao coronavírus com a limitação da circulação de pessoas e o isolamento social houve um impacto econômico significativo, especialmente em pequenas e médias empresas.

Na intenção de minimizar os prejuízos econômicos e evitar demissões em massa, o governo federal publicou a primeira medida provisória MP 936/2020, que normatizou os critérios para aplicação das medidas de redução ou suspensão dos contratos de trabalho e posteriormente foi convertida na Lei 14.020/2020 que também versa sobre a possibilidade de complementação da contribuição para previdência e empréstimos consignados (PONTOTEL, 2021).

Em continuação as medidas de enfrentamento a pandemia, foi publicada recentemente a MP 1.045/2021 que instituiu o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e medidas complementares para o enfrentamento das conseqüências da pandemia (PONTOTEL, 2021).

A MP 936/2020 criou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda decorrente do coronavírus (covid-19) com os objetivos de preservar emprego e renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzir o impacto social decorrente do estado de calamidade pública (SEBRAE, 2020).

A MP 936/20 autorizou a prática de três medidas de acordo com Gen Jurídico (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 expreso 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 (FOLHA DE SÃO PAULO, 2020).

Com relação ao prazos, Tostes (p. 1, 2021) 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.

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 (ÂMBITO JURÍDICO, 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 (ÂMBITO JURÍDICO, 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. (ÂMBITO JURÍDICO, 2020).

Como o objetivo do governo é aliviar os impactos econômicos da pandemia, a suspensão dos contratos significa, na prática, a interrupção temporária do pagamento por parte do empregador dos salários de seus colaboradores, que durante esse tempo recebem um benefício do governo com base no montante a que teria direito se tivesse recebido seguro-desemprego (PONTOTEL, 2021).

De acordo com o Sebrae (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.

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.

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 (SEBRAE, 2020).

### 3 CONSIDERAÇÕES GERAIS

Valer-se da possibilidade da suspensão do contrato de trabalho implementada pela Medida Provisória 936/2020, posteriormente convertida na Lei 14.020/2020, foi a solução encontrada por muitos empregadores visando a manter os postos de trabalho, mesmo com as empresas fechadas (TOSTES, 2021).

De acordo com Rodrigues e Maciel (2020), ao adotar alternativas para que as empresas privadas continuem a produzir o fruto do trabalho e sustento de famílias, intentando o desenvolvimento da economia e estabelecendo possibilidades de redução do impacto comercial, financeiro e social diante da situação pandêmica no país, o Direito do Trabalho tratou de não desamparar àqueles que mais necessitam.

Os autores declaram ainda que a legislação trabalhista não previu a situação atual de maneira real, no entanto a criação de medidas de enfrentamento durante a pandemia do novo coronavírus atesta que a Consolidação das Leis do Trabalho faz jus ao seu conteúdo, e cumpre com o dever de garantir a segurança jurídica adequando o direito do trabalho para ambas as partes (RODRIGUES; MACIEL, 2020).

No entanto, Ramos (2020) afirma que a crise manifestada pela covid – 19 gerou a circunstância da suspensão de contrato de maneira total, assim como também o rompimento da reciprocidade de responsabilidades entre empregado e empregador, o que acarretou notórios reflexos no sistema econômico do país, gerando um desequilíbrio das perspectivas atuais.

Ainda que estejam previstas algumas condições protetivas em norma legal, muitos empregadores tendem a desrespeitá-las, ficando a justiça brasileira à mercê dos empecilhos que afetarem a inamovibilidade temporária dos trabalhadores (RAMOS, 2020).

Tostes (2021) relata que a suspensão do contrato de trabalho evidentemente não é a hipótese ideal tanto para o trabalhador quanto para o empregador, mas em situações específicas, mediante o expresse acordo das partes, sua utilização deve ser considerada, ponderando o contexto de sua eventual aplicação.

## 4 CONCLUSÃO

As medidas adotadas pelo governo que permitiram a suspensão do contrato de trabalho surgiram como uma solução para os efeitos devastadores da pandemia do coronavírus, frente a redução da atividade econômica no mercado de trabalho e o impacto econômico, principalmente nas pequenas e médias empresas.

Ao evitar os temidos “cortes”, as modificações legislativas que permitiram a suspensão dos contratos de trabalho deram fôlego as empresas, amenizaram empecilhos sociais atrelados as necessidades humanas básicas e colaboraram com a manutenção do sustento de milhares de famílias brasileiras.

Os efeitos das recentes modificações legislativas ainda são desconhecidos de maneira geral, o que se pode afirmar a princípio é que tais medidas cumpriram os objetivos de socorrer as empresas, garantir os postos de trabalhos e empregos, além de diminuir os impactos a economia. Mas também abriram precedentes para que os empregadores se aproveitem da subordinação jurídica e dependência econômica do empregado e desrespeitem as normas e os direitos trabalhistas.

Como as citadas alterações legislativas foram editadas em situação de calamidade pública, como medidas excepcionais e emergenciais para socorrer a sociedade e minimizar os impactos econômicos gerados, a matéria se torna complexa e merece a continuidade do estudo aprofundado de seus efeitos.

## REFERÊNCIAS

ÂMBITO JURÍDICO. **Como funciona o acordo de suspensão ou redução do contrato de trabalho durante a pandemia do Coronavírus?** São Paulo, 2020. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/acordo-suspensao-reducao-contrato-trabalho/>. Acesso em setembro de 2021.

AZEVEDO, Marcia; TONELLI, Maria José. **Os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros.** Revista de Administração Mackenzie. Edição Especial, 191-220. São Paulo, SP. Maio-Jun. 2014 ISSN 1678-6971 (on-line). Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ram/v15n3/a09v15n3.pdf>. Acesso em maio de 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.

BERENGUER, Renata. **Alteração Contratual, Suspensão, Interrupção e Estabilidades.** Livro Eletrônico Direito do Trabalho – Gran Cursos On line. Brasília – DF, 2019. Disponível em: [https://www.grancursosonline.com.br/?gclid=CjwKCAjwmqKJBhAWEiwAMvGt6FglFsjCAFq6uS3vlt8lb8UfflPuqxVJi\\_4oapxnsg9ETBicF5QaMBoCaZgQAvD\\_BwE&gclid=aw.d](https://www.grancursosonline.com.br/?gclid=CjwKCAjwmqKJBhAWEiwAMvGt6FglFsjCAFq6uS3vlt8lb8UfflPuqxVJi_4oapxnsg9ETBicF5QaMBoCaZgQAvD_BwE&gclid=aw.d)s. Acesso em abril de 2021.

BOTTON, Aline. **Os efeitos previdenciários da interrupção e suspensão do contrato de trabalho.** Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto alegre, 2018.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho – CLT e normas correlatas.** – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2020. 173 p. Disponível em: [https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/580894/CLT\\_3ed.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/580894/CLT_3ed.pdf). Acesso em: julho de 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/109751/lei-6019-74#art-2>. Acesso em julho de 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** 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. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/445684959/lei-13429-17>. Acesso em junho de 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017b.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: maio de 2021.

\_\_\_\_\_. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021.** 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. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>. Acesso em setembro de 2021.

CALCINI, Ricardo; ANDRADE, Dino. **Home office e os riscos trabalhistas. PRÁTICA TRABALHISTA** - Revista eletrônica **Consultor Jurídico - ConJur**. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-10/pratica-trabalhista-home-office-riscos-trabalhistas?imprimir=1>. Acesso em maio de 2021.

CARVALHO, Franciele; BERINI, Louise de Almeida; MORITA, Talita Harumi. **Trabalho em regime de tempo parcial: salvação para a crise ou precarização dos direitos trabalhistas?** O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência. Bauru: Canal 6, 2017. Projeto Editorial Praxis. Disponível em: [http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20181026045153/Golpe\\_de\\_2016.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20181026045153/Golpe_de_2016.pdf). Acesso em julho de 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2013.

CASTILHO, Vinicius Daun. **Da interrupção e suspensão do contrato de trabalho e seus reflexos no acidente de trabalho**. Trabalho de Curso (Graduação em Direito) – Curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, Marília, 2014.

COELHO, Romira Matos. **Os princípios do Direito do Trabalho**. Universidade Candido Mendes. Rio de Janeiro, 2005.

COUTO, Eduardo Soares; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **A “pejotização e a precarização das relações de trabalho no Brasil.”**. Minas Gerais: Pontifícia Universidade Católica, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Os princípios na estrutura do Direito**. Rev. TST, Brasília, vol. 75, nº 3, jul/set 2009.

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.

DINIZ, Carlos Eduardo. **A boa-fé objetiva no direito brasileiro e a proibição de comportamentos Contraditórios**. Curso 10 anos do código civil: aplicação, acertos, desacertos e novos rumos. Rio de Janeiro: EMERJ, 2013. 1 v. (Série Aperfeiçoamento de Magistrados, 13). Disponível em: [https://www.emerj.tjrj.jus.br/serieaperfeicoamentodemagistrados/paginas/series/13/volumel/10anosdocodigocivil\\_61.pdf](https://www.emerj.tjrj.jus.br/serieaperfeicoamentodemagistrados/paginas/series/13/volumel/10anosdocodigocivil_61.pdf). Acesso em junho de 2021.

ENDEAVOR. **Medida Provisória 936 ou Lei 14.020/2020**. [S.l.] 2020. Disponível em: <https://endeavor.org.br/leis-e-impostos/flexibilizacao-das-relacoes-trabalhistas-entenda-a-mp-927-2020/>. Acesso em setembro de 2021.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Suspensão de 1 milhão de contratos de trabalho termina, e Senado corre para estender programa**. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/06/suspensao-de-1-milhao-de-contratos-de-trabalho-termina-e-senado-corre-para-estender-programa.shtml>. Acesso em setembro de 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista – Análise crítica da Lei 13.467/2017**. 2ª ed. Salvador: Juspodium, 2017.

GAVA, Eloá de Fátima. **A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho**. Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC. Barbacena, 2011.

GEMIGNANI, Daniel. **Princípios da irrenunciabilidade, da primazia da realidade e da continuidade sob uma nova perspectiva**. Constituição, economia e desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional. Curitiba, 2012, vol. 4, n. 6, jan.-jun. p. 129-157.

HAUBRICH, Deise; FROEHLICH, Cristiane. **Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação**. Revista Gestão & Conexões Management and Connections Journal. Universidade Federal do Espírito Santo – UFES. Vitória (ES), v. 9, n. 1, jan./abr. 2020. ISSN 2317-5087. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/ppgadm/article/view/27901>. Acesso em maio de 2021.

HUECK, Alfred; NIPPERDEY, H. C. **Compendio de Derecho del Trabajo**. Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado, 1963.

JÚNIOR, José Cretella. **Os canônes do direito administrativo**. Revista de Informação Legislativa. Brasília, ano 25, nr 97, 1998, p.7. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/181819/000435101.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em maio de 2021.

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



LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 8ª. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MAGANO, Octavio Bueno. **Do Poder Diretivo na Empresa**. São Paulo: Saraiva, 1982.

MARTINS, Sergio Pinto. **À terceirização e o direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2007, p.23.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 34 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MELLO, A.A.A. **Teletrabalho (Telework): O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora**. São Paulo: Qualitymark, 1999.

MELLO, Álvaro A. **O uso do Teletrabalho nas empresas de Call Center e Contact Center multiclientes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas**. 278f. Tese de doutorado apresentada à Faculdade de Economia e Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, 2011.

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**. Revista Nova Economia. Belo Horizonte. 23 - 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 300.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 28. Ed. São Paulo: Saraiva, 1999, p.193.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. – São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Estes são os tipos de contrato de trabalho que a CLT permite**. CARREIRA - VOCÊ S/A. Revista Exame. 2018. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/estes-sao-os-tipos-de-contrato-de-trabalho-que-a-clt-permite/>. Acesso em: maio de 2021.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos. **O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 51, 2017.

OLIVEIRA, Isabela Fadul de. **Contrato por prazo determinado**. Enciclopédia jurídica da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC-SP. Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. 1 ed. São Paulo, 2017a. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/348/edicao-1/contrato-por-prazo-determinado>. Acesso em maio de 2021.

OLIVEIRA, Rafael Rodrigues. **O princípio da proteção no Direito Trabalhista brasileiro**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 2017b. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.589270&seo=1>. Acesso em: junho de 2021.

PINHEIRO, Rita; PORTELA, Silvia; MELLEIRO, Waldeli. **Relações de trabalho: Cenários e Desafios**. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert - Central Única dos Trabalhadores, 2012.148 p.

PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. Editora LTR, São Paulo, 3ª ed. 2002.

PONTOTEL. **Suspensão do contrato de trabalho: o que diz a CLT, o que mudou com a pandemia e como funciona em 2021**. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/suspensao-do-contrato-de-trabalho/>. Acesso em setembro de 2021.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual e terceirização**. 9. ed. São Paulo: STS, 1998.

RAMOS, Waldemar. **Suspensão do Contrato de Trabalho Durante a Pandemia: MP 936/2020**. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://saberalei.com.br/suspensao-do-contrato-de-trabalho/#>. Acesso em maio de 2021.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 4. Ed. São Paulo, 1997, p.299.

REIS, Maurício; COSTA, Joana. **Jornada de trabalho parcial no Brasil**. Nota Técnica: Mercado de trabalho. Repositório do Conhecimento do Ipea. 2016. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7314/1/bmt61\\_jornada.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7314/1/bmt61_jornada.pdf). Acesso em julho de 2021.

RODRIGUES, Barbara; MACIEL, Lucas. **A suspensão do contrato e a redução da jornada de trabalho em tempos de pandemia**. Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. ETIC – v. 16, n.16, São Paulo, 2020.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2000, p. 237 e 238.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho versão universitária**. 5. ed. São Paulo: Método, 2012.

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Perguntas e Respostas sobre a MP 936 - Manutenção do Emprego e Renda**. [S.l.] 2020. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/perguntas-e-respostas-sobre-a-mp-936-manutencao-do-emprego-e-renda,8b204d029c551710VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em setembro de 2021.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. Ed. LTr, São Paulo, 1997.

SILVA, Hildemar da. **Terceirização de contrato de trabalho responsabilidade subsidiária e solidária do tomador dos serviços**. Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI. Itajaí, 2008.

SILVA, Ana Paula Caldin da. **Aplicação dos princípios da razoabilidade e da Proporcionalidade na jurisprudência tributária brasileira**. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2010.

TOSTES, Otávio Vieira. **A suspensão do contrato de trabalho sem o pagamento do benefício emergencial**. [S.l.] 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-09/otavio-tostes-suspensao-contrato-trabalho>. Acesso em setembro de 2021.