ARTIGO ORIGINAL

MARTINS, Felipe Mota Barreto ^[1]

MARTINS, Felipe Mota Barreto. Novidades Legislativas: As Relações De Trabalho Entre Empregados E Empregadores Advindas Em Meio A Calamidade Pública Decorrente Do Coronavírus (Covid-19). Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 06, Ed. 06, Vol. 05, pp. 47-58. Junho de 2021. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/lei/empregadores-advindas>, DOI: 10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/lei/empregadores-advindas

Contents

- RESUMO
- 1. INTRODUÇÃO
- 2. TELETRABALHO NA PANDEMIA: ANÁLISE DAS MUDANÇAS EM TEMPOS DE PANDEMIA
- 3. DOENÇAS OCUPACIONAIS E A COVID-19
- 3.1 O CONTÁGIO NO AMBIENTE DE TRABALHO E A RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR
- 4. MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020
- 5. DA SUSPENSÃO DO CONTRATO LABORAL
- 6. DA EXTINÇÃO DO CONTRATO LABORAL
- 7. DO NÃO ENQUADRAMENTO DO FACTUM PRINCIPIS PERANTE À PANDEMIA
- 8. DAS FÉRIAS EM TEMPOS DE PANDEMIA
- 9. PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DE EMPREGO E RENDA – LEI 14.020/2020.
- 10. METODOLOGIA
- 11. CONSIDERAÇÕES FINAIS
- REFERÊNCIAS

RESUMO

O presente artigo apresenta as novidades legislativas acerca das relações de trabalho entre empregados e empregadores advindas em meio a calamidade pública derivada do coronavírus (Covid-19), que propõe parâmetros legislativos para o enfrentamento da

Novidades Legislativas: As Relações De Trabalho Entre Empregados E Empregadores Advindas Em Meio A Calamidade Pública Decorrente Do Coronavírus (Covid-19)

pandemia nas relações de trabalho, enfatizando a responsabilidade dos empregados e dos empregadores. A pesquisa utilizada para a elaboração do documento, baseou-se em revisão bibliográfica de estudos já realizados sobre o tema e na análise de legislações que visam o enfrentamento do novo coronavírus na relação de trabalho, bem como na análise sob o prisma prático e teórico, contendo posicionamentos doutrinários, jurisprudenciais, ementas das decisões recentes dos Tribunais. O resultado da pesquisa foi a elaboração do documento, que agora se encontra disponível para orientação a empregados e empregadores, sob teor de que a pandemia do novo coronavírus obrigou aos legisladores a tratar das medidas urgentes nas relações de trabalho, visto que grande parcela da atividade empresarial foi atingida de forma abrupta pela mitigação causada pelas quarentenas instituídas pelo Poder Executivo, através de edição de medidas provisórias para buscar diminuir os impactos da Covid-19 nas relações de trabalho, com o objetivo de conservar a atividade econômica e laboral.

Palavras-Chave: Relações Trabalhistas em tempos de pandemia, Direito dos empregados e empregadores na pandemia.

1. INTRODUÇÃO

No início de fevereiro do ano de 2020, recebemos a notícia de um novo vírus, a princípio, de origem chinesa, na cidade de Wuhan.

O vírus desencadeou um estado alarmante para a população chinesa, uma vez que se tratava de algo inédito e sem estudos ou métodos paliativos, ademais, pela densidade populacional, foi certo que o vírus logo se propagou por toda a nação. A partir disso, se iniciaram internações das primeiras cinquenta pessoas das milhares de pacientes da Província chinesa.

Destarte, considerando os mais de dezessete mil infectados e trezentos e sessenta mortes registradas naquele mês, desde que a nova doença fora descoberta pelo governo da China, e, ao alcance do vírus em todo o mundo, de certo que foram necessárias a edição de medidas para combater o vírus, bem como o seu impacto nas relações de trabalho da massa populacional.

Novidades Legislativas: As Relações De Trabalho Entre Empregados E Empregadores Advindas Em Meio A Calamidade Pública Decorrente Do Coronavírus (Covid-19)

Desta forma, com o avanço do vírus em todos os continentes, em especial pelo Brasil, os legisladores compreenderam a necessidade de tratar sobre os temas atuais e polêmicos de Direito e Processo do Trabalho, dentre os quais se destacam as medidas emergenciais para o enfrentamento do estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo 6/2020 e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), em conformidade com a Lei 13.979/2020.

2. TELETRABALHO NA PANDEMIA: ANÁLISE DAS MUDANÇAS EM TEMPOS DE PANDEMIA

Com o advento da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), houve a introdução do teletrabalho na Consolidação das Leis Trabalhistas.

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho à distância, derivada do trabalho em domicílio, entretanto, esta modalidade não se limita ao domicílio do empregado, podendo ser prestado em qualquer localidade. O art. 75-B, da Consolidação das Leis Trabalhistas preleciona acerca do tema em comento da seguinte forma:

É considerado a modalidade de teletrabalho, como a prestação de serviços na maior parte do tempo, fora das dependências da empresa, com o manuseio de meios telemáticos que, por sua essência, não se caracterizem labor externo. (SARAIVA; LINHARES; TONASSI, 2019, p. 156).

Desta forma, não se deve confundir o teletrabalho com o trabalho externo; uma vez que o trabalhador externo, é aquele que realiza suas atividades laborais fora das dependências do empregador, pois a atividade exercida, exige isso.

Já o teletrabalho, embora pudesse ser realizado nas dependências da empresa, por acordo entre as partes, passa a ser realizado fora de suas dependências.

Desta forma, compreende-se que a ida do empregado às dependências da empresa para realização de suas atividades laborais que exijam tal comparecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho, analisou-se também, a possibilidade da migração entre os regimes de teletrabalho para o trabalho presencial e vice-versa, no entanto, deverá conter mútuo consentimento entre as partes da relação de trabalho, bem como um bônus contratual,

Novidades Legislativas: As Relações De Trabalho Entre Empregados E Empregadores Advindas Em Meio A Calamidade Pública Decorrente Do Coronavírus (Covid-19)

devendo ser respeitado o prazo de quinze dias para adaptação, não possui – o empregado – direito à horas extras.

Esta modalidade ganhou destaque com o advento da pandemia do novo coronavírus (covid-19), que impôs à sociedade, um distanciamento social compulsório, trazendo impactos nas relações de trabalho.

Com a chegada da Medida Provisória 927/2020, cuja vigência já se findou, buscou-se de forma simples, diminuir os impactos econômicos decorrentes da pandemia, bem como a manutenção do emprego e da renda dos empregadores e empregados.

Dentre tais medidas, era permitido pelo empregador, durante a pandemia do novo coronavírus (Covid-19):

Alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho; a notificação da alteração de regime (do presencial para o teletrabalho e vice-versa), por escrito ou meios telemáticos, com antecedência de, no mínimo, 48 horas; acordo escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho, para regulamentar a aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado; a instituição do regime de teletrabalho aos estagiários e aprendizes. (PEREIRA; SCALERCIO; SANTIAGO, 2021, p. 20, apud, BRASIL, 2020).

Estas inovações trazidas pelo avanço da sociedade, trouxeram modalidades de flexibilização para a preservação das relações de trabalho, sendo considerada relevante no dia-a-dia das relações de trabalho, corroborado pela atual situação que assola o mundo.

Novidades Legislativas: As Relações De Trabalho Entre Empregados E Empregadores Advindas Em Meio A Calamidade Pública Decorrente Do Coronavírus (Covid-19)

3. DOENÇAS OCUPACIONAIS E A COVID-19

O empregado segurado que veio a sofrer acidente de trabalho, possui garantia de doze meses, a preservação de seu vínculo de trabalho.

Com o estado de calamidade pública decorrente do novo coronavírus, as nações dispuseram de legislar medidas para a diminuição dos impactos da pandemia nas relações trabalhistas, como meio de amortecer as possíveis consequências na economia e na preservação do emprego e da renda.

No Brasil, como meio de dirimir os impactos da pandemia, o Poder Legislativo editou diversas medidas provisórias, dentre elas, a Medida Provisória 927, que causou grande repercussão negativa nas relações de trabalho, tendo como ênfase o seu art. 29, que excluiu os casos de contaminação pelo coronavírus como doença ocupacional, salvo se o empregado provar o nexo de causalidade de sua atividade com a contaminação. (BRASIL, 2020, n.p).

O estabelecido no o art. 21, I, da Lei nº 8.213/1991, onde considera acidente de trabalho o acidente que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda de sua capacidade laboral, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação. (BRASIL 1991, n.p)

Isto posto, o artigo em comento não veio a prosperar em sede de Ação Direta de Inconstitucionalidade, incidindo a responsabilização objetiva do empregador, ou seja, devendo este, indenizar o empregado independentemente de culpa.

3.1 O CONTÁGIO NO AMBIENTE DE TRABALHO E A RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR

A partir do contágio no ambiente laboral, foram estabelecidos diversos protocolos que visaram o combate e a mitigação do coronavírus, sendo decretado apenas o funcionamento das atividades essenciais. Vale ressaltar, que as empresas permaneceram condicionadas aos protocolos e normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para seu funcionamento, como o uso obrigatório de máscaras, distanciamento social, limitação de pessoas, luvas e a utilização de álcool em gel.

Novidades Legislativas: As Relações De Trabalho Entre Empregados E Empregadores Advindas Em Meio A Calamidade Pública Decorrente Do Coronavírus (Covid-19)

Desta forma, compreendeu-se que a não observação das medidas cautelares poderá ensejar a responsabilização do empregador, inclusive, eventuais perdas e danos, lucros cessantes e dano extrapatrimonial, nos moldes de graus estabelecidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

4. MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020

O salário é contraprestação efetuado pelo empregador ao empregado, devido a sua prestação de serviços.

Compreende Delgado (2016, p. 702) que as principais características dos salários são: “caráter alimentar, caráter forfetário”; indisponibilidade; irredutibilidade; periodicidade; persistência ou continuidade; natureza composta; tendência à determinação heterônoma; pós-numeração.

Em virtude da decretação de quarentena e do isolamento social, objetivando a redução dos casos de Covid-19, bem como com o surgimento de diversas dúvidas acerca dos contratos de trabalho e sua possível suspensão, pagamento, diminuição salarial e da jornada de trabalho, fez-se necessária a edição da Medida Provisória 936/2020 (BRASIL, 2020, n.p).

A finalidade da medida foi pautada na instituição de Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com a possibilidade de redução do salário e da jornada de trabalho do empregado, objetivando a manutenção do emprego e da renda aos trabalhadores, para seu sustento e de sua família, ademais, percebe-se que esta medida também buscou evitar a defasagem dos postos de trabalho, uma vez que trouxe impactos diretos na atividade econômica dos empregadores.

O prazo da redução salarial e da jornada de trabalho é de noventa dias, consoante preceitua o art. 1º, da Medida Provisória supracitada, com a devida comunicação de dois dias de antecedência e a aceitação expressa do empregado. Cabe destacar que findo o período de noventa dias por meio de acordo individual escrito, as reduções serão reestabelecidas no prazo de dois dias. (BRASIL, 2020, n.p)

A Medida Provisória trouxe à baila porcentagens de redução de salário e jornada nas

Novidades Legislativas: As Relações De Trabalho Entre Empregados E Empregadores Advindas Em Meio A Calamidade Pública Decorrente Do Coronavírus (Covid-19)

seguintes porcentagens: 25% de redução independentemente do valor percebido pelo empregado, incluso acesso ao benefício emergencial. 50 e 70% para os trabalhadores que percebem até três salários-mínimos ou maior que duas vezes o teto do RGPS (caso possua diploma de curso superior, neste caso, o empregado terá o prazo máximo de sessenta dias de suspensão, podendo ser fracionado em dois períodos de trinta dias cada).

Destarte, caso haja a redução ou a suspensão do contrato laboral do trabalhador, e o mesmo, seja dispensado sem justa causa na vigência da estabilidade do emprego, vide prazo em dobro consoante o prazo de duração trazido pela Medida Provisória; será devido, sem prejuízo das verbas resilitórias, porcentagens de acordo com os moldes estabelecidos na Medida Provisória, tais quais: 50% do salário ao empregado que tivera os salários reduzidos em 25 a 49%, 75% aos empregados que tiveram a redução entre 50% e 69% e 100% aos empregados que tiveram a redução igual ou superior a 70%.

5. DA SUSPENSÃO DO CONTRATO LABORAL

A suspensão do contrato de trabalho de forma prática, diz respeito a cessação do salário e a não contagem do tempo de serviço para fins previdenciários, sem prejuízo do vínculo contratual.

Entretanto, devido ao estado emergência de calamidade pública, o legislador, especificamente no art. 3º da Lei 13.979/2020, assegurou a falta justificada em virtude da ausência do empregado no período de quarentena e isolamento social, com a devida preservação dos salários. (BRASIL, 2020, n.p).

Vale destacar que as empresas com receita bruta maior que R\$ 4.800.000,00, poderão suspender o contrato, salvo mediante pagamento compensatório na quantia de 30% do salário do trabalhador, durante o tempo de suspensão, possuindo caráter indenizatório.

6. DA EXTINÇÃO DO CONTRATO LABORAL

A extinção do contrato de trabalho está atrelada em duas modalidades de cessação do vínculo empregatício, a dispensa, seja ela, por justa causa, devido à falta grave do

Novidades Legislativas: As Relações De Trabalho Entre Empregados E Empregadores Advindas Em Meio A Calamidade Pública Decorrente Do Coronavírus (Covid-19)

empregado, possuindo rol taxativo das possibilidades que se enquadram como tal, especificamente no art. 482, da Consolidação das Leis Trabalhistas. (BRASIL, 2017, n.p).

A modalidade sem justa causa, dispondo o empregador de discricionariedade para efetuar a dispensa, entretanto, sendo devidas as indenizações a título de verbas rescisórias e seus reflexos, bem como, a cessação do vínculo por demissão, quando esta, está vinculada à vontade do trabalhador.

Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

Ato de improbidade; incontinência de conduta ou mau procedimento; negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; desídia no desempenho das respectivas funções; embriaguez habitual ou em serviço; violação de segredo da empresa; ato de indisciplina ou de insubordinação; abandono de emprego; ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; prática constante de jogos de azar. perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado, incluído pela Lei nº 13.467, de 2017. Parágrafo único – Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional, incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966, (BRASIL, 1943, CLT, art. 482).

Neste ínterim acerca do estado calamitoso, compreendeu-se que a crise econômica e sanitária não poderia ser enquadrada como justa causa para a posterior dispensa do trabalhador, uma vez que as hipóteses de justa causa possuem rol taxativo, como acima debatido.

Novidades Legislativas: As Relações De Trabalho Entre Empregados E Empregadores Advindas Em Meio A Calamidade Pública Decorrente Do Coronavírus (Covid-19)

Desta forma, prevaleceu o entendimento de que a situação em comento, deve ser enquadrada como hipótese de força maior, uma vez que a quarentena estabelecida pelo poder executivo, objetivam o combate do estado calamitoso em que se encontra o mundo.

7. DO NÃO ENQUADRAMENTO DO *FACTUM PRINCIPIS* PERANTE À PANDEMIA

O “*factum principis*” possui previsão expressa sob o art. 486, da Consolidação das Leis Trabalhistas, onde nos mostra que por ato motivado das pessoas jurídicas de direito público interno, poderão ocorrer a paralização temporária ou definitiva do trabalho em determinada empresa, impossibilitando a sua continuação, contudo, haverá pagamento de indenização. (BRASIL, 2017, n.p).

Em casos como o de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, determinada por ação dos entes federativos, ou pela publicação de lei ou resolução que impeça o prosseguimento da atividade, se manterá o pagamento da indenização, que ficará ao ônus do governo responsável.

Mediante este prisma, sob a lógica e o nexo de causalidade, percebeu-se que as autoridades mencionadas não poderão sofrer os prejuízos estabelecidos pelo dispositivo em comento, uma vez que a paralização das atividades é oriunda de uma calamidade pública emergencial, não podendo este, ser responsabilizado, devido aos impactos que a pandemia motiva.

8. DAS FÉRIAS EM TEMPOS DE PANDEMIA

Entendeu-se que após o período aquisitivo de doze meses, o empregado tem o direito constitucional de gozar de trinta dias de férias, não prestando serviços, entretanto percebendo remuneração. Durante o período de férias, o empregado não poderá prestar serviço para diverso empregador, salvo exceção prevista no art. 138, da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 2017, n.p).

O dispositivo das férias nos tempos de pandemia, veio regulamentado pela Medida Provisórias 927, em seu art. 6º e seguintes, trazendo à baila a possibilidade de antecipação das férias individuais e coletivas aos trabalhadores (BRASIL, 2020, n.p).

Novidades Legislativas: As Relações De Trabalho Entre Empregados E Empregadores Advindas Em Meio A Calamidade Pública Decorrente Do Coronavírus (Covid-19)

As férias individuais poderão ser antecipadas mediante acordo escrito, inclusive podendo ser concedidas aos trabalhadores que ainda não tiveram completado o seu período aquisitivo, entretanto, essa novidade não alcançou a modalidade de férias coletivas, somente podendo ser antecipada, caso os trabalhadores já tenham completado o período aquisitivo.

As férias nos tempos de pandemia, poderão ser pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo de férias, bem como o terço constitucional de férias, poderá ser pago após a concessão desta, com a limitação até a data em que é devido o décimo terceiro-salário do trabalhador.

9. PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DE EMPREGO E RENDA – LEI 14.020/2020.

A lei 14.020/2020 objetiva a preservação do emprego e da renda, a manutenção das atividades trabalhistas e empresariais e a redução do impacto social causado pelo novo coronavírus, a citada lei, trouxe diversas medidas para a mitigação dos danos causados pelas pandemia, como: o pagamento do Benefício Emergencial (competência do Ministério do Trabalho e custeado pela União), a redução da jornada e do salário, bem como a suspensão do contrato.

As hipóteses de pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, são devidos aos empregados que tiveram a redução de jornada e salário (Base de cálculo (valor mensal do seguro-desemprego) x percentual da redução do salário e jornada – Bem., bem como, os empregados que tiveram a suspensão do contrato de trabalho (empresa com faturamento superior a 4,8mi: 70% do seguro-desemprego + 30% do salário do empregado (ajuda compensatória) = Benefício Emergencial.

10. METODOLOGIA

O estudo proposto, trata-se pesquisa qualitativa de caráter bibliográfico, a qual têm por objetivo Novidades legislativas: As relações de trabalho entre empregados e empregadores advindas em meio a calamidade pública decorrente do coronavírus (Covid-19), por meio de pesquisa bibliográfica (PEREIRA; SCALERCIO; SANTIAGO, 2021).

Novidades Legislativas: As Relações De Trabalho Entre Empregados E Empregadores Advindas Em Meio A Calamidade Pública Decorrente Do Coronavírus (Covid-19)

Bem como, proporciona uma percepção das relações de trabalho contemporâneas sob as novidades legislativas captadas por meio de conteúdos já explanados e descritos em bibliografias existentes.

Para a coleta das informações, foram realizadas buscas nas bases de dados da Internet, como Leis esparsas e Bibliotecas Virtuais da *SciELO*, Periódicos da CAPES e Periódicos.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Compreendeu-se que a pandemia do novo coronavírus obrigou aos legisladores tratar das medidas urgentes nas relações de trabalho, visto que grande parcela da atividade empresarial foi atingida de forma abrupta pela mitigação causada pelas quarentenas instituídas pelo Poder Executivo.

Desta forma, foram editadas medidas provisórias para buscar diminuir os impactos da Covid-19 nas relações de trabalho, com o objetivo de conservar a atividade econômica e laboral.

Destarte, todo o trabalho do presente artigo, se baseou na análise sob o prisma prático e teórico, contendo posicionamentos doutrinários, jurisprudenciais, ementas das decisões recentes dos Tribunais.

Procurando consolidar tudo que há de mais atual, apresentando posicionamentos diferentes, para servir de fonte de informações e estudo, sobre os grandes temas da prática trabalhista, sob o enfoque dos impactos originados pela pandemia do coronavírus no Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto Legislativo 6/2020. Brasília, 06 de mar. de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm>. Acesso em: 10 de mai. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.979/2020. Brasília, 06 de fev. de 2020. Disponível em: <

Novidades Legislativas: As Relações De Trabalho Entre Empregados E Empregadores Advindas Em Meio A Calamidade Pública Decorrente Do Coronavírus (Covid-19)

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm>. Acesso em: 10 de mai. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.467. Brasília, 13 de jul. de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 10 de mai. 2021.

BRASIL. Presidente da República. Medida Provisória nº 936. Brasília, 01 de abr. de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 30 mar. 2021.

BRASIL. Presidente da República. Medida Provisória nº 927. Brasília, 22 de mar. de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 30 mar. 2021.

BRASIL. Presidente da República. Lei nº 14.020. Brasília, 06 de jul. de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 30 mar. 2021.

PEREIRA, Leone; SCALERCIO, Marcos; SANTIAGO, Renato. Relações Trabalhistas entre empregados e empregadores em tempos de pandemia. ed. JusPodivm, Salvador, 2021, p. 512.

SARAIVA, Renato; LINHARES, Aryanna; TONASSI, Rafael Souto. CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas. 24. ed. rev. e atual. JusPodivm, Salvador, 2019, p. 1360.

^[1] Pós-graduado.

Enviado: Março, 2021.

Aprovado: Junho, 2021.