

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

CICERO ROGÉRIO DOS SANTOS MAIA

OS IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES CONTRATUAIS TRABALHISTAS

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2021

CICERO ROGÉRIO DOS SANTOS MAIA

OS IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES CONTRATUAIS TRABALHISTAS

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação
em Direito do Centro Universitário Doutor Leão
Sampaio, em cumprimento às exigências para a
obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Esp. Rawlyson Maciel Mendes

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2021

CICERO ROGÉRIO DOS SANTOS MAIA

Este exemplar corresponde à redação final aprovada
do Trabalho de Conclusão de Curso de CICERO
ROGÉRIO DOS SANTOS MAIA.

Data da Apresentação ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Esp. Rawlyson Maciel Mendes

Membro: Me. Jorge Emicles Pinheiro Paes Barreto/ Unileão

Membro: Esp. Everton de Almeida Brito/ Unileão

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2021

OS IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES CONTRATUAIS TRABALHISTAS

Cicero Rogerio dos Santos Maia¹
Rawlyson Maciel Mendes²

RESUMO

O ano de 2020 já está marcado na história da humanidade. A pandemia da COVID-19 teve início na Ásia, mais especificamente na China, e logo se espalhou pelo Velho Continente afetando gravemente países como Itália e Espanha, alastrando-se também pela América do Norte, apagando as luzes da famosa Times Square em Nova Iorque, tendo seu epicentro na América do Sul, no coração financeiro do Brasil, a cidade de São Paulo. Como já é largamente sabido, o planeta Terra sofre com a epidemia global que assola o mundo. Sendo o Direito uma importante ferramenta de tutela da dignidade da pessoa humana em suas mais diversas acepções, este não passaria ileso à COVID-19. Os objetivos tratados nesta temática abordam os impactos, em especial os impactos causados nas relações de trabalho, invocando o Direito Civil, a Responsabilidade Objetiva e Subjetiva, por sua iminente crise financeira e os reflexos na economia mundial, pois tudo isso afeta o empregador e o empregado que recorrem ao Direito Trabalhista para buscar respostas. A metodologia adotada nesse estudo é a bibliográfica, documental e qualitativa, todavia este rol, não exaustivo do conhecimento jurídico já permite inferir que o século XXI será marcado por um período pré-coronavírus e outro pós-coronavírus. Por fim, salienta-se que o presente estudo não teve a pretensão de esgotar o assunto, mas o objetivo de elucidar possíveis questionamentos atinentes às relações privadas, de forma didática e contextualizada para que o leitor compreenda melhor alguns dos desafios encontrados pela operacionalização do direito frente à COVID-19.

Palavras chave: Direito do Trabalho. Relações Contratuais de Trabalho. Coronavírus e Pandemia da COVID-19.

ABSTRACT

The year 2020 is already marked in human history. The pandemic of COVID-19 began in Asia, more specifically in China, and soon spread to the Old Continent seriously affecting countries like Italy and Spain, spreading also to North America, turning off the lights of the famous Times Square in New York, having its epicenter in South America, in the financial heart of Brazil, the city of São Paulo. As is widely known, planet Earth suffers from the global epidemic that ravages the world. Since Law is an important tool for protecting the dignity of the human person in its various meanings, this would not go unnoticed by COVID-19. The objectives treated in this issue approach the impacts, especially the impacts caused on labor relations, invoking Civil Law, Objective and Subjective Responsibility, due to its imminent financial crisis and the reflexes in the world economy, because all of this affects the employer and the employee who resort to Labor Law to seek answers. The methodology adopted in this study is bibliographic; however, this non-exhaustive list of legal knowledge already allows us to infer that the 21st century will be marked by a pre-coronavirus and a post-coronavirus period. Finally, it is important to note that the present study did not intend to exhaust the subject but to elucidate possible questions related to private relations, in a didactic manner and contextualized so that the reader can better understand some of the challenges encountered by the operationalization of the right in the face of COVID-19.

Keywords: Labor Law. Contractual Labor Relations. Coronavirus and the COVID-19 Pandemic.

¹ Graduando em Direito pelo Centro Universitário Doutor Leão Sampaio (Unileão). E-mail: rogeriomaia@hotmail.com

² Professor do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio (Unileão), Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário. E-mail: rawlyson@leaosampaio.edu.br

1 INTRODUÇÃO

A pandemia relacionada ao novo coronavírus (SARS-Cov-2, causador da COVID-19) trouxe e trará profundos reflexos sociais e econômicos em todo o mundo. O desaparecimento repentino de um grande número de vidas, as longas convalescenças, as medidas de isolamento social com enorme impacto nas indústrias, nas empresas prestadoras de serviços, nos comércios, nos empregos, nos trabalhos informais, no mercado econômico e financeiro de um modo geral, são apenas alguns dos mais evidentes efeitos desta catástrofe sanitária.

Sua repercussão afeta diretamente as relações jurídicas de direito privado e, mais especificamente, nos contratos de trabalho celebrados antes de seu advento. Sob o império de um evento fortuito de monta imprevista e imprevisível com consequências igualmente imprevistas e imprevisíveis, é certo que inúmeros contratos previamente firmados, inclusive os contratos de trabalho, terão as suas condições negociais originais completamente desfiguradas, trazendo riscos evidentes à manutenção do quanto avençado.

Nessas circunstâncias, o desafio de tentar restabelecer a equação obrigacional é medida que se impõe, de modo que a primeira e mais importante recomendação para os empregados e empregadores é que, imbuídos de boa-fé, negociem as modificações necessárias para a preservação do contrato ou, na absoluta impossibilidade de fazê-lo, a sua extinção consensual.

Ocorre que, diante da existência de interesses conflitantes durante esse conturbado período, nem sempre se chegará a um denominador comum entre a empresa e o seu trabalhador no que diz respeito à manutenção do contrato de trabalho, podendo levar a uma possível resolução do contrato de trabalho. A profunda recessão causada pela pandemia do novo coronavírus fez com que diversas empresas fossem determinadas a paralisar suas atividades para evitar uma maior disseminação do vírus entre a população, o que ocasionou um aumento significativo nas resoluções de contrato de trabalho. Com isso, este artigo analisará os impactos causados pela pandemia os efeitos da responsabilidade civil nas relações contratuais trabalhistas, tendo como objetivos específicos: explicar sobre os direitos contratuais trabalhistas, com ênfase nos impactos causados pela COVID-19, quais as melhores soluções para as relações contratuais trabalhistas.

Os contratos resolvidos durante a pandemia do COVID-19 devem ser vistos de forma diferenciadas daqueles que são rescindidos em um período de normalidade social, uma vez

que os possíveis fatos geradores da resolução contratual decorrente do novo coronavírus são fenômenos jurídicos pouco abordados no âmbito do direito do trabalho. Por esse motivo, faz-se necessário o presente estudo, a fim de identificar qual instituto jurídico deverá ser aplicado quando a resolução do contrato de trabalho for decorrente da pandemia do COVID-19, bem como demonstrar as consequências que a sua aplicação proporciona na vida do empregador e do empregado. Elaborou-se uma pesquisa bibliográfica tendo como recursos artigos científicos, livros, teses e dissertações, manuais de Direito e diversos outros materiais pertinentes ao assunto.

2 METODOLOGIA DE TRABALHO

Esta pesquisa foi realizada com a aplicação de métodos e técnicas aplicadas ao escopo da pesquisa científica. Deste modo, o estudo científico “parte do pressuposto de que a realidade – ou seja, os fatos ou fenômenos a serem desvendados – não estão diante de nossos olhos e, portanto, precisamos descobri-los. Precisamos investigá-los”. (ALINE VANESSA ZAMBELLO, 2018, ET AL.p.23).

Partindo-se, então deste ponto, neste estudo foram aplicadas às técnicas bibliográficas e documental a este estudo qualitativo para se alcançar a proposta aqui defendida. Assim, o estudo bibliográfico pode ser compreendido como aquele que “vincula-se à leitura, análise e interpretação de livros, periódicos, manuscritos, relatórios, teses, monografias, etc. (ou seja, na maioria das vezes, dos produtos que condensam a confecção do trabalho científico)”. (ZAMBELLO, 2018. ET AL .p.66). O estudo documental é aquele que é realizado por meio de distintas ferramentas do conhecimento, podendo ser utilizados livros, documentos, leis e jurisprudências, sejam de modo físico ou virtual na aplicação do estudo das ciências humanas.

As pesquisas que envolvem o manuseio de determinados documentos possuem como primordial característica, ao se considerar a fonte do trabalho científico, a utilização de artefatos/materiais/subsídios históricos, institucionais, associativos, públicos, privados, oficiais ou extraoficiais; são exemplos destes: regulamentos, normas, pareceres, cartas, memorandos, diários, leis, manuscritos, projetos de leis, relatórios técnicos, minutas, autobiografias, jornais, revistas, registros audiovisuais diversos, discursos, roteiros de programas de rádio e televisão, estatísticas, arquivos escolares, etc. (ZAMBELLO, 2018. ET AL.p.69)

Logo, esta pesquisa foi realizada por meio de periódicos públicos e privados para subsidiar de modo conciso os esclarecimentos necessários para a construção desta tese científica.

3 OS EFEITOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A Pandemia da Covid-19 foi um evento biológico que surgiu e se disseminou pelo mundo de modo muito acentuado, surgindo assim um enorme desafio para a população mundial. Os efeitos da Pandemia sobre a manutenção das relações jurídicas neste sentido, exigiu um enorme comprometimento por parte dos sujeitos, pois, “os reflexos diretos das patologias decorrentes da Covid19 e das políticas adotadas para combater a pandemia afetam de modo significativo a atividade administrativa estatal” (MARÇAL JUSTEN FILHO, 2020, p.s,n). Neste diapasão é que as relações de trabalho foram afetadas, assim como as demais relações jurídicas e sociais deste período determinado como um evento de força maior.

No âmbito da CLT, o artigo 501, caput, define força maior como “todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”, justamente o que ocorre com a pandemia do COVID-19 (ANTONIO UMBERTO DE SOUSA JÚNIOR, 2020.p.s,n).

Percebe-se com isso que o direito do trabalho assim como os demais ramos dos direitos não estavam preparados para enfrentar uma pandemia e as transformações inerentes à proliferação do vírus, nos moldes que foi enfrentada. Todavia, é importante frisar, que historicamente, já existiram outras pandemias; a título de exemplo destacam-se: a pandemia da Peste Negra, no século XIV, e a Pandemia da gripe espanhola no século passado.

A pandemia é extraordinária e grave. Não era possível antever o surgimento de um vírus com tal agilidade de disseminação, alto índice de contágio e efeitos nocivos relevantes. As dificuldades enfrentadas exigiram providências imediatas por parte dos governos federal, estaduais e municipais destinadas a evitar a difusão da doença e a reduzir o ritmo da contaminação, refletindo de modo significativo na iniciativa privada e na atividade econômica (JUSTEN FILHO, 2020, p. s,n).

Nesta senda, as relações de trabalho foram afetadas, assim como as demais relações jurídicas e sociais públicas e privadas, haja vista que não havia, neste período, meios eficazes para mitigar as transformações advindas com a transmissão do vírus. Assim é que, em meio às “declarações de estado de calamidade pública e quarentenas forçadas em todo o país. Diante da pandemia mais grave do século e de um cenário sem precedentes, é preciso se planejar para a onda de inexecuções contratuais que virá, em ambas esferas, pública e privada” (MARINA KUKIELA, 2020, p. s,n).

Sobre isso, a Lei nº 14.020/20 regulou as relações laborativas durante o período de calamidade, trazendo em seu bojo um escopo preventivo e de manutenção das relações de trabalho com o intuito de reduzir os danos econômico e social no Brasil. Esta lei promulgada no dia 06 de julho de 2020, passou a regular as relações de trabalho diante do estado de

calamidade pública, assumindo um papel fundamental na preservação do emprego e na garantia da continuidade da relação de trabalho, bem como no combate à transmissão do vírus. Pois, “a previsão de soluções adequadas à relevância das dificuldades enfrentadas e a dimensão dos riscos de saúde pública exigem providências imediatas, destinadas a evitar a difusão da doença e a reduzir o ritmo das contaminações” (JUSTEN FILHO, 2020, p.s,n).

Essa lei trouxe não apenas medidas excepcionais e favoráveis de combate aos impactos decorrentes da pandemia da Covid-19, constante no rol do art. 2º, também trouxe dentre suas medidas emergenciais a previsão quanto a redução proporcional da jornada de trabalho, do salário e da suspensão temporária dos contratos de trabalho; conforme do art. 3º da lei supracitada. Medidas estas que vão contrapor os princípios do direito do trabalho, como é o caso do fundamento Constitucional da irredutibilidade salarial que tem natureza de direito fundamental normatizado no art. 7º, IV, da Constituição Federal de 1988.

Sobre o tema, importante dizer que se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo, conforme prevê o artigo 611-A, § 3º, da CL. (JÚNIOR, ET-AL, 2020, p. sn).

No entanto, a própria doutrina especializada sobre o tema diverge sobre estes elementos, e não apenas isso, mas até mesmo os próprios princípios do direito dos trabalhos dão margem a interpretações distintas, uma vez que o princípio da primazia da realidade possa ser aplicado ao caso concreto da pandemia, pois este preza que os fatos sempre serão mais relevantes que os ajustes feitos para o direito do trabalho, ou seja, a primazia são os acontecimentos mundiais em contraposição do estabelecido na relação jurídica, desde que não haja ônus entre os elementos conflitantes (RESENDE, 2020, p.sn).

Dessa maneira, a partir da nova ordem constitucional inaugurada pela CRFB/88, toda e qualquer redução de salário depende, necessariamente, de negociação coletiva. Assim, podemos sustentar, inclusive, que a redução salarial é tema a ser tratado exclusivamente por mecanismo de exercício da autonomia coletiva privada, de modo que a Justiça do Trabalho não poderá exercer o seu poder normativo, ficando tal possibilidade ao privativo exame de conveniência da categoria profissional (SOUSA JÚNIOR et al, 2020, p.sn).

Por fim, superadas estas conceituações expostas e as inovações advindas com a lei 14.020/20, e a instituição do teletrabalho ou Home Office (MP 927/20), e a suspensão do contrato de trabalho, §1º, art. 8º, dentre outras medidas adotadas no curso da pandemia, refletem que as patologias e as políticas públicas afetam e permanecerão a afetar as diversas atividades socioeconômicas de modo significativo. (JUSTEN FILHO, 2020, p.sn). Isso porque “para todo lado que se olhe e para cada solução que se vislumbre a divergência sempre

existirá. Não há opção 100% segura no momento. Está nas mãos da doutrina e na jurisprudência encontrar o melhor caminho (SOUSA JÚNIOR et al, 2020, p.sn).

4 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO CONTRATO DE TRABALHO

Para confirmar a responsabilidade civil do empregador na relação de trabalho, não há dúvida de que é necessário delinear a relação potencial entre o direito civil e o direito do trabalho. Afinal, o direito civil é um dos principais alicerces do direito do trabalho; estes são materiais intimamente relacionados que podem se complementar.

No mesmo sentido, Martinez (2016. p.s,n) destacou que o direito civil é o fundamento básico do direito do trabalho. Isso mostra claramente que todo o conteúdo dos Princípios Gerais do Direito Civil é aplicável aos contratos individuais e coletivos de trabalho e, devido à particularidade do setor de trabalho, sua adaptabilidade é extremamente baixa.

Várias instituições do campo da civilização são aplicadas ao direito do trabalho como um todo, ou adaptadas aos contornos e vicissitudes do mundo do trabalho. No contexto da interação entre as áreas cível e trabalhista, destaca-se o Instituto de Responsabilidade Civil com plena aplicação nas relações trabalhistas e gerenciais, portanto, faz parte do cotidiano da indústria do trabalho.

Na relação de trabalho, o empregado e o empregador estabelecem basicamente uma relação jurídica baseada na filiação. A doutrina e a lei reconhecem a desigualdade de fato entre esses temas, razão pela qual há uma tendência de proteção ao trabalhador, inclusive na responsabilidade civil. Diante da escassez de funcionários, o sistema normativo oferece maior proteção na relação jurídica do direito material do trabalho, de forma a especificar o princípio da igualdade em um nível ideal: a desigualdade é desigual em termos de desigualdade (PAMPLONA; GAGLIANO, 2017.p.s,n).

4.1 Elementos Da Responsabilidade Civil

Para o surgimento da responsabilidade civil é necessário observar o aspecto dos pressupostos caracterizadores deste instituto. De tal modo, é eficaz a averiguação do art. 186 do Código Civil:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (BRASIL, 2002).

A análise desta lei define os elementos básicos da responsabilidade civil: comportamento humano (positivo ou negativo), causalidade, dano ou perda. Alguns escritores, como Cristiano Chaves (2015), Nelson Rosenvald (2015) e Felipe Netto (2015), usam o sentimento interior como uma assunção de responsabilidade civil. Todavia isso, esteja relacionado à responsabilidade civil subjetiva, pois também foi reconhecido que a responsabilidade civil objetiva por esse elemento subjetivo está isenta.

4.1.1 Conduta

Segundo Cavalieri Filho (2012, p.25), é preciso ao conceituar comportamento quando adverte: “Entende-se, pois, por conduta o comportamento humano voluntário que se exterioriza através de uma ação ou omissão, produzindo consequências jurídicas”. Conduta é, então, o modo voluntário da pessoa ou a sua opção por não agir que provoca decorrências no plano jurídico.

Prontamente, entende-se que a conduta humana necessitará ser voluntária, conforme Carlos Roberto Gonçalves (2017.p.s,n). Fato voluntário equivale a lance controlável ou dominável pela pretensão do homem. Assim, é indispensável suplantarmos a análise da conduta ressalvando que as condutas ilícitas ou, ainda, as lícitas, poderão decorrer da responsabilidade civil.

No geral, a conduta danosa que provoca a obrigação de indenizar necessita ser contrária ao direito, ilícita ou antijurídica. Entretanto, poderá possuir responsabilidade civil mesmo sem haver antijuridicidade, ainda que, unicamente, por força de preceito legal (PAMPLONA, GAGLIANO, 2017. p. s,n).

4.1.2 O dano

Sergio Cavalieri Filho (2012.p.s,n) é contundente ao assegurar ser o dano o grande objeto da responsabilidade civil; enfim, não é admissível falar em indenização ou compensação sem o dano. Pode existir responsabilidade sem culpa (a responsabilidade objetiva), contudo não pode ter responsabilidade sem danos. Então, no núcleo da responsabilidade civil está o dano já que a obrigação de reparar implica sua presença, e sem ele não existe indenização carecida. Igualmente não satisfaz o risco de dano, nem também a conduta ilícita. Sem um resultado concreto, lesivo ao patrimônio econômico ou moral, não se confere o dever de reparar. Em resumo, sem danos, apesar de que a conduta tenha sido culposa ou até dolosa, não existe a obrigação de reparar.

Significa que o dano como lesão aos interesses legalmente protegidos causado pela ação ou omissão do sujeito do crime. Portanto, é possível falar em danos materiais como personalíssimos. Portanto, o prejuízo indenizável poderá proceder do mesmo modo da vulneração de direitos inatos à condição de homem, sem a obrigação da expressão pecuniária essencial (PAMPLONA, GAGLIANO, 2017.p s,n).

Sílvia Venosa (2015, p. 46) determina dano emergente como: "(...) aquele que mais se realça à primeira vista, o chamado dano positivo, traduz uma diminuição de patrimônio, uma perda por parte da vítima: aquilo que efetivamente perdeu". Por lucro cessante compreendeu que aborda-se de uma da projeção contábil daquilo que a vítima razoavelmente deixou de auferir, é o detrimento de um proveito esperado. De tal modo, o lucro cessante distinto do dano emergente não é tão simples de ser determinado, principalmente porque a indenização não pode resumir em ferramenta de lucro, logo o bom senso necessita reger a identificação do lucro cessante para que se institua uma indenização justa.

O dano não decorre somente do domínio de interesses particulares. Reforçam os multicitados Rodolfo Pamplona e Pablo Stolze (2017. p.s,n) que todo formato de dano, mesmo conduzido a um só homem, interessa à coletividade.

Dano e conduta são indispensáveis para a classificação da responsabilidade civil, contudo, sem uma conexão que constitua o seu liame, não se completam todos os seus pressupostos. Razão pela qual é preciso constituir o elo que os junta: o nexo causal.

4.1.3 O nexo de causalidade

Nexo causal pode ser marcado como sendo aquele vínculo existente entre a conduta praticada pelo agente e o dano causado. Carlos Roberto Gonçalves (2017. p.s,n) adverte a não obrigação de se indenizar sem a relação de causalidade entre o acontecimento e o dano causado. O dano só poderá provocar responsabilidade quando for provável constituir um nexo causal entre ele e o seu autor.

Autores como Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona (2017. p.s,n) compreendem que a teoria seguida no direito brasileiro, no formato do artigo 403 do Código Civil de 2002, é a da causalidade direta ou imediata. O mesmo crê Carlos Roberto Gonçalves (2017, p. 363) que distingue: “Segundo tal teoria, cada agente responde, assim, somente pelos danos que resultam direta e imediatamente, isto é proximamente de sua conduta”. Para este ensinamento, a causa constituiria somente o antecedente fático e deve permanecer ligado por um vínculo de necessidade com o resultado danoso. Com isso, é indispensável uma relação de efeito direta e imediata entre a conduta e o dano para distinguir a responsabilidade civil.

Embora a não inclusão da culpa como hipótese caracterizador da responsabilidade civil, este componente necessita ser deflagrado. Pois, a culpa está intensamente ligada à noção primordial de responsabilidade civil e é o aspecto causador da distinção entre a responsabilidade objetiva e subjetiva. Em seguida, para abranger esta diferença serão elencados abaixo seus atributos fundamentais.

4.2 APLICAÇÃO DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR, NOS CASOS DE DOENÇA POR COVID-19, COM A RETOMADA DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS

O Presidente Jair Bolsonaro, Presidente da República, visa "proteger" os empresários de possíveis reclamações trabalhistas em função do novo coronavírus que contamina os empregados, e editou a Medida Provisória de nº 927/2020, que estipula claramente em seu artigo 29, que a menos que seja comprovado que existe relação causal entre contaminação e atividades laborais, a infecção pelo coronavírus (covid-19) não será considerada doença ocupacional.

Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal (ADI nº 6342).

Ou seja, as regras acima impõem ao trabalhador a parte mais vulnerável da relação para provar que a doença foi adquirida no trabalho, o que obriga o trabalhador a apresentar prova, quase impossível de levantar em juízo.

Considerando que as várias novas normas trazidas pela pandemia tornaram os direitos dos trabalhadores mais flexíveis como por exemplo, os dispositivos contradizem claramente os princípios e normas trabalhistas estabelecidas. Alguns partidos políticos e entidades representativas dos trabalhadores propuseram ações inconstitucionais contra esse comportamento: Partido Democrático do Trabalho (ADI 6342); Rede de Desenvolvimento Sustentável (ADI 6344); Federação Nacional dos Metalúrgicos (ADI 6346); Partido Socialista Brasileiro (ADI 6348); Partido Comunista do Brasil (PCdoB); Partido Socialista e Liberal (PSOL) dos Trabalhadores (PT) (ADI 6349); Partido da Solidariedade (ADI 6352) e Federação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (ADI 6354) (BRASIL, 2020).

No dia 29/04/2020, o plenário do Supremo Tribunal Federal, ao meditar as aludidas ações diretas de inconstitucionalidade, entendeu por interromper o efeito de dois dispositivos da Medida Provisória 927 de 2020, constituindo um deles o artigo que afastava a doença da

COVID-19 como uma doença ocupacional, salvo se o empregado conseguir ratificar que o contágio aconteceu no labor. Essa normativa desconhecia as peculiaridades de distintos serviços que funcionam em atividades de grande risco e que propiciam uma evidente facilidade de contaminação do empregado (MARTINEZ, 2019. p.s,n).

No entanto, o objetivo desta suspensão não é despertar o entendimento de que qualquer contaminação do empregado causada pela COVID-19 será automaticamente configurada como doença ocupacional, acarretando responsabilidade para o empregador. Na verdade, retém apenas o entendimento anteriormente aplicável às doenças ocupacionais e acidentes de trabalho (VENOSA, 2020. p.s,n).

Em 19 de julho de 2020, o prazo de vigência das Medidas Provisórias nº 927/2020 se encerrou e não foi convertido em lei, portanto, seu efeito jurídico se esgotou.

Se um funcionário está infectado com a nova doença do coronavírus, quais regras devem ser seguidas? Mais importante ainda, se um funcionário apresentar contaminação por COVID-19, a racionalidade e a proporcionalidade devem ser acompanhadas de uma decisão judicial, estes são questionamentos que envolvem ou não responsabilidade civil das empresas (PIMENTA, 2019. p.s,n). De acordo com a Carta Magna, consta no art. 7º, XXVIII, de maneira geral, que a relação de trabalho incide sobre a responsabilidade subjetiva do empregador, ou seja, o direito de classificar a contaminação como doença profissional e receber qualquer indenização, devendo a vítima comprovar que a contaminação aconteceu em seu trabalho, e a ligação entre a negligência ou intenção do empregador.

Quanto à contaminação COVID-19, ela constitui um dos elementos básicos dos acidentes de trabalho, portanto, a responsabilidade civil da empresa é a comprovação técnica da contaminação causada pelo trabalho, ou seja, a causalidade.

Não só pelo cumprimento do disposto sobre responsabilidade civil do Código Civil, mas tendo em conta a particularidade da doença coronavírus que constitui uma pandemia, se está perante aplicações semelhantes. O artigo 21, § 1º, da Lei nº 8.213 de 1991, estipula que a menos que seja comprovada a relação causal entre atividades e a contaminação, as endemias que se desenvolvam na área de residência dos empregados não serão classificadas como doenças do trabalho. Isso porque, como a COVID-19 é facilmente contagioso, esse tipo de infecção pode ocorrer em locais frequentados por funcionários ou quaisquer familiares, como mercados, bancos, postos de gasolina, ruas, praças e até mesmo em suas próprias residências. Não é incomum que famílias isoladas, sem teto e desempregadas sejam infectadas com o novo coronavírus, e a forma de infecção não é conhecida (VENOSA, 2020).

Portanto, seria extremamente injusto se o trabalhador não exercesse atividades laborais que o expuseram ao perigo da infecção, e seria extremamente injusto assumir a responsabilidade de indenização automática pelo dano final do empregador causado pela poluição do coronavírus. Para as pessoas que trabalham em escritório, trabalhadores da construção, vendedores de automóveis, essa situação é muito diferente da situação dos médicos infectologistas que trabalham diretamente com pacientes infectados com COVID-19.

Não demonstrada então a relação entre o trabalho e a origem da infecção da doença, se separará a responsabilidade da empresa pela carência do nexo causal, segundo julgamento proferido pela 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

RESPONSABILIDADE CIVIL. AÇÃO ACIDENTÁRIA. DOENÇA OCUPACIONAL. AUSÊNCIA DE NEXO. Espécie em que o laudo pericial médico é conclusivo quanto à inexistência de incapacidade laboral, bem assim de doença ocupacional, por ausência de nexo causal entre a enfermidade desenvolvida pelo autor e as atividades por ele prestadas em favor da reclamada (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020479-65.2017.5.04.0233 ROT, em 27/11/2019, Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel).

É quase impossível fornecer a um funcionário a prova de que foi infectado pelo coronavírus durante a jornada de trabalho, pois mesmo um perito não consegue apontar o tempo exato da contaminação, se foi no trabalho, no mercado, ou em casa. A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), propõe uma teoria dinâmica do ônus da prova, podendo o magistrado inverter o ônus da prova e exigir da empresa a obrigação de provar que a patologia não foi obtida em decorrência da prova, conforme inteligência do art. 818, I, II e § 1º, advindos pela lei nº 13.467, de 2017. Essa relativização do ônus da prova segue o precedente estabelecido pela Justiça do Trabalho (2017) que mostra claramente que é impossível para a parte mais fraca realizar determinados exames, e o empregador tem mais condições de fazer essas exigências:

(...) nem sempre o reclamante consegue desincumbir-se satisfatoriamente do seu ônus, mormente porque é o empregador que tem maior disponibilidade dos meios de prova, ou seja, é a parte que está mais apta para demonstrar em juízo os fatos controvertidos. Diante dessa realidade, em diversas ocasiões tem-se adotado a inversão do ônus da prova em favor do empregado.

Portanto, esse posicionamento reforça a obrigação da empresa de cumprir as medidas sanitárias implantadas pelos governos municipal e estadual, como uso obrigatório de máscaras, uso frequente de gel de álcool e medidas de higienização das mãos, controle do número de funcionários institucionais e consumidores, e funcionários evacuados com sintomas semelhantes.

Isso porque se a empresa não cumpre as medidas de saúde e segurança prescritas pelo governo, além de comprovar a causalidade, também pode atrair esses fatores quando o ônus da prova for revertido. O Tribunal adotou entendimento no sentido que havendo comprovada a relação de causalidade entre a atividade laboral e o acidente de trabalho, a empresa caso não consiga comprovar o fornecimento adequado de equipamentos de segurança, bem como a formação necessária à sua correta utilização, ou ainda, que não apresentou medidas de proteção exigidas por lei, detém o ônus de indenizar.

DOENÇA OCUPACIONAL. PERDA AUDITIVA. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR CONFIGURADA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Comprovada nos autos a relação causal (concausa) entre os agravos à saúde do trabalhador e o labor por ele prestado, bem como o agir culposos da empresa, que não adotou medidas de prevenção suficientes para a segura prestação dos serviços, resultando em uma redução permanente da capacidade auditiva, resta configurado o dever de indenizar os danos morais advindos da doença ocupacional desenvolvida pelo empregado. Sentença mantida. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0021181-38.2017.5.04.0030 ROT, em 05/03/2020, Desembargadora Lais Helena Jaeger Nicotti)

Devido aos riscos extremos de certos empregos, como motoristas de ambulância, médicos, enfermeiras e, no caso de contaminação por coronavírus, especialmente aqueles que lidam diretamente com pacientes infectados com COVID-19, aplica-se a teoria do risco, isto é, se estrito. A teoria da responsabilidade que não exige a comprovação da culpa ou engano do empregador, é suficiente para comprovar que a infecção da doença tem relação causal com as atividades laborais exercidas.

O quarto Tribunal Distrital adotou a tese da responsabilidade objetiva e julgou dois processos em que a atividade dos trabalhadores estava em risco, eliminando assim a prova de culpa ou dolo da empresa em caso de doença ocupacional.

RECURSO ORDINÁRIO. DOENÇA OCUPACIONAL. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. Em se tratando de atividade classificada como grau 3 para risco de acidentes de trabalho, é reconhecida a atividade de risco, atraindo a aplicação do parágrafo único do art. 927 do Código Civil, sendo objetiva a responsabilidade do empregador. Provimento negado, neste aspecto (TRT da 4ª Região, 9ª Turma, 0020769-86.2017.5.04.0522 RO, em 27/02/2020, Desembargador Joao Batista de Matos Danda).

O dano é um elemento essencial e não relativo, porque sem dano não há indenização para a vítima. É compreensível que os trabalhadores devam provar que a contaminação da doença causou danos consideráveis, como a hospitalização, que só pode evitar desconforto ou dor ou, em última instância, reduzir ou perder a capacidade de trabalhar. A sentença do TRT-4 indeferiu o pedido de indenização por doenças ocupacionais, pois o requerente não comprovou redução da capacidade para o trabalho ou perda indenizável.

DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPREGADORA. AUSÊNCIA DE DANO. Espécie em que a prova produzida nos

autos demonstra a inexistência de incapacidade laborativa, não havendo dano indenizável, o que, por si só, afasta a possibilidade de caracterização da responsabilidade civil (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020161-14.2018.5.04.0406 ROT, em 01/10/2019, Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel - Relatora).

Por sua vez, o dano não é apenas um fator que afeta o próprio trabalhador, mas muitas vezes também afeta sua própria família. Ambos sofrem choques morais e muitas vezes sofrem danos materiais com a morte ou incapacidade do trabalhador, o que muitas vezes pode levar a perdas ou à redução na fonte da vida familiar.

De acordo com a Lei nº 13.467 (Reforma Trabalhista) de 2017, a CLT em seu artigo 223-B, busca eliminar lesões reflexas fornecidas a terceiros que não sejam trabalhadores.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação (BRASIL, 1943).

Em 6 de outubro de 2020, ocorreu um julgamento inédito na Vara do Trabalho de Frederico Westphalen, onde o juiz do trabalho Rodrigo Trindade de Souza proferiu o veredicto nº 0020462-40.2020.5.04.0551, e reconheceu a contaminação por COVID-19 de empregada de um frigorífico como doença ocupacional e condenou a empresa por pagar a ela 20.000,00 reais.

Nessa decisão, o juiz levou em consideração vários fatores como locais de trabalho dos funcionários, os frigoríficos são extremamente contaminados pela COVID-19 e várias empresas nesse nicho de mercado apresentam surtos. Salvo comprovação em contrário, só atrairão a inversão de prova e presumirão que a infecção ocorreu no local de trabalho.

Lecionou assertivamente ao elucidar como seria possível ao empregador fazer prova em contrário:

Não há tecnologia de exame no planeta que permita precisar o momento exato do contágio por agentes microscópicos. Desse modo, a comprovação processual deve ocorrer a partir de probabilidades. Impõe-se presunção de nexo causal se demonstrada exposição do autor a acentuado risco de contágio. Tal presunção é, naturalmente, relativa. Assim, se o empregador demonstrar que adotou todas as medidas de segurança, equipamentos de proteção coletivos ou individuais, conforme o melhor estado da técnica, ou, por exemplo, comprovar que o trabalhador esteve exposto em outras situações (por exemplo, o trabalho em mais de um lugar de grande risco, ou uma reunião familiar com pessoa contaminada), há redução da probabilidade de que o contágio tenha ocorrido em serviço.

Entretanto, no caso em questão, o juiz constatou que não só se versava de localidade de evidente risco de exposição por sua própria natureza, como também ficou ratificado nos autos do processo que a empresa empregadora já tinha sido processada pelo Ministério

Público do Trabalho, se recusando a assumir medidas de segurança que tendiam elidir ou diminuir o risco de contaminação.

Tendo deixado o requerido de, espontaneamente, cumprir com recomendações, e negando-se a firmar termo de ajuste de conduta, precisou buscar ordem judicial para determinar que a empresa realizasse medidas para evitar a contaminação dos seus empregados pelo novo coronavírus (BRASIL, Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo 0020462-40.2020.5.04.0551,2020.)

Somando com o fato de que se versava de um ambiente de trabalho com grande risco de contaminação com a ocorrência de que a empresa já mostrava oposição em adotar medidas indispensáveis à proteção da saúde e integridade de seus empregados, desviando-se do estabelecido em lei. Neste sentido, o magistrado entendeu conforme presunção dos fatos de que a empregada foi contaminada durante o trabalho, permitindo claro que a empresa não obteve prova em contrário para induzir tal presunção:

Por todos esses elementos, a circunstância de trabalho da parte autora junto ao requerido faz presumir que a contaminação tenha ocorrido no ambiente laboral. Deixou a parte réu de produzir qualquer meio de prova que pudesse afastar essa presunção. A consequência é de reconhecer nexos causal entre o trabalho e adoecimento, levando à responsabilidade do empregador (BRASIL, Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo 0020462-40.2020.5.04.0551,2020).

Isso cria um precedente claro e notório, pois a decisão foi transmitida para todo o país, podendo ser aplicada no TRT-4 e em vários outros julgamentos em todo o Brasil.

5 DO ENQUADRAMENTO NOS CASOS DE RESOLUÇÕES CONTRATUAIS TRABALHISTAS OCORRIDAS DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19

Depois da suspensão de suas atividades e proibidos de abrir as portas, os empregadores se encontraram em situações complexas logo nos primeiros dias de lockdown, assentado para dominar o aumento da pandemia ocasionada pela Covid-19. Não existia previsão de retorno das atividades e muito menos vista adequada para sobrevivência dos pequenos negócios, principalmente pelo baixo capital de giro e fluxo de caixa inerentes ao campo (MARTINEZ, 2019).

Para manter os empregos e a renda dos trabalhadores, o governo federal emitiu várias medidas temporárias (MP) para ajudar muitas empresas a operarem durante a pandemia causada pela COVID-19) (PIMENTA, 2019).

A principal medida provisória emitida foi a MP 936 de 1º de abril de 2020, que era então um complemento à MP 927 de 22 de março de 2020. A MP 927 flexibiliza alguns documentos legais estipulados na legislação trabalhista, por exemplo: férias previstas,

teletrabalho, horário de expediente bancário, para discussão dos documentos legais mais importantes. Por outro lado, a MP 936 permite a suspensão dos contratos de trabalho e redução da jornada de trabalho, e também prevê medidas para o pagamento do Fundo de Emergência (BEM), com a participação efetiva do governo federal (PIMENTA, 2019).

Essa medida foi ampliada e posteriormente transformada na Lei nº 14.020 de 6 de julho de 2020, que estabelece claramente um plano emergencial para manutenção do emprego e da renda. Por meio do Decreto Presidencial nº 10.517 de 13 de outubro de 2020, o prazo para redução proporcional da jornada de trabalho e acordos salariais, suspensão temporária dos contratos de trabalho e pagamento emergencial de benefícios foi estendido para 240 dias, chegando em dezembro de 2020 ao final, que foi a data de término da calamidade pública especificada no Decreto nº 6 de 20 de março de 2020. Neste aspecto, é importante destacar que se não houvesse edição de nova norma legal os contratos de trabalho deveriam ser restabelecidos em até dois dias corridos a partir de 1º de janeiro de 2021 (VENOSA, 2020).

O empregador tem que compreender que os trabalhadores que apresentaram suas jornadas diminuídas ou os contratos de trabalho suspensos nos termos da legislação destacada, contarão com estabilidade temporária no serviço. Essa ocorrência estabeleceu ainda mais idealização e disciplina por parte dos empresários, principalmente alguns campos que naturalmente já padecem com a queda na temporada de janeiro (VENOSA, 2020).

Do mesmo modo, neste particular, é importante destacar que a realização da atividade em regime de teletrabalho e o home office, proíbe a concessão do benefício, ou seja, os trabalhadores que cultivarem seus serviços à distância ou fora do espaço da empresa, não poderão ser favorecidos pela medida emergencial (PIMENTA, 2019).

Vale observar, contudo, que a suspensão do contrato de trabalho sob a proteção da Medida Provisória nº 936/2020, somente acontece quando configurado pacto entre empregado e empregador, o qual pode ser particular ou grupal aos trabalhadores que ganhem o valor limítrofe de três salários mínimos, e àqueles que ganhem o valor equivalente a dois tetos do Instituto Nacional de Seguro Social, se empregam de pactos particulares (MARTINEZ, 2019).

Assim sendo, para os episódios de redução dos salários e da jornada de trabalho por três meses, ficaram assentadas as quantificações entre 25%, 50% e 70%. Na prática, os cálculos procedem no ganho mensal dos trabalhadores moderados em um salário-mínimo ou mais, com a chegada da diminuição. Para os episódios de suspensão do contrato de trabalho, a equipe econômica do governo retrata o recebimento total da parcela do seguro-desemprego, menos aos empregados de companhias que apresentem receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões, caso em que 30% do salário será pago ao funcionário, adicionado do valor que

apresentará como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito (BRASIL, 2020).

Anota-se, em seguida, a licitude de pactos entre a suspensão do contrato de trabalho e a redução de jornada nas empresas durante os meses seguintes à suspensão, ou em ordem distinta, irradiando a possibilidade empresarial da volta do trabalho de forma próspera a partir do fim da pandemia (PIMENTA, 2019).

Além disso, a flexibilidade presenteada aos empregadores para a disposição de suas gestões em frente à Covid-19 instaura táticas apropriadas para a gradação de campos e equipes, com a finalidade de não omitir expectativas de produtividade da empresa. Posto isto, adequado recordar o prazo máximo constituído pela Medida Provisória nº 936/2020 de 60 dias para as ocorrências de suspensão do contrato de trabalho, sendo este distinguido ao período correspondente às outras determinações que são de 90 dias (MARTINEZ, 2019).

Abreviadamente, a suspensão do contrato de trabalho, tema analisada pelas diretrizes do Direito do Trabalho que não suportou de alterações pela Reforma Trabalhista com o chegada

da Lei nº 13.467/2017, conseguiu a ampliação de sua probabilidade revelada pelo artigo 476-A, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a partir da Medida Provisória nº 936/2020, sendo justificada pelo estado de calamidade pública empreendido pela ocasião anormal da pandemia do Coronavírus, o qual afeta substancialmente a capacidade de saídas do poder público em face do ente político atingido (BRASIL, 2020).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Depois do decorrido no trabalho, percebe-se que, pelo menos em primeira instância, o tribunal do trabalho considerou a contaminação por COVID-19 uma doença ocupacional.

Mesmo para médicos e cientistas, essa é uma doença nova e fascinante, mas, no ambiente de trabalho, regras de responsabilidade civil antes utilizadas em outras situações serão aplicadas para tratar funcionários contaminados pelo coronavírus. A particularidade da doença, por exemplo, é fácil de contaminar em qualquer lugar e, o mais importante, a empresa segue os padrões de saúde e segurança de seus funcionários.

Embora um número considerável de casos tenha sido aplicado, deve ser entendido (presumido) que dano moral em doenças ocupacionais foi presumido, mas deve ser entendido que no caso de nova infecção por coronavírus, o dano deve ser comprovado para causar

indenização, principalmente porque muitos casos de reinfecção são em pessoas assintomáticas ou apresentando sintomas leves.

No que se refere à culpa e à causalidade, dada a grande possibilidade de reversão do ônus da prova, estas passarão a ser o tema central do processo, cabendo à empresa a responsabilidade de provar que a doença não foi adquirida no local de trabalho e de comprovar a doença. A demonstração de engano também se dá nas atividades de risco e será imposta responsabilidade objetiva, presumindo-se assim a presunção de causalidade com o local de trabalho.

Em ambos os casos, a responsabilidade da empresa não se aplica imediatamente e o réu pode provar que tomou todas as medidas sanitárias que o governo adotou para proteger seus funcionários. A empresa também pode provar que aconselhou os funcionários sobre comportamentos de higiene e para reduzir o risco de infecção. Além disso, a empresa poderá provar que forneceu equipamentos de proteção separados para seus empregados

Sendo uma pandemia, então a doença pode obviamente ser encontrada em qualquer lugar, mesmo nas casas dos funcionários, logicamente falando. Esse é outro argumento, e as empresas também podem usá-lo para provar que os trabalhadores estão totalmente infectados ou ao menos que contribuíram em parte para com esta, servindo esse contexto como elemento de afastar ou ao menos diminuir determinada indenização.

A conclusão é que, em qualquer empresa, existe o risco de responsabilidade pela contaminação de COVID-19 pelos funcionários. Algumas empresas oferecem mais ou menos riscos e consideram a prevenção como o método mais claro que a empresa deve adotar, dependendo de sua conformidade. E exigem que os funcionários cumpram estritamente os padrões de saúde, segurança e registrem todos esses procedimentos para excluir ou pelo menos reduzir a compensação.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília-DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 06 jan. 2021.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em 06 jan. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS) e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm#:~:text=LEI%20-N%C2%BA%208.036%2C%20DE%2011%20DE%20MAIO%20DE%201990.&text=Dis-p%C3%B5e%20sobre%20o%20Fundo%20de,Art. Acesso em: 06 jan. 2021.

BRASIL. TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020479-65.2017.5.04.0233 ROT, em 27/11/2019, Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel. Disponível em: jusbrasil.com.br. Acesso em: 10 fev.2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 4ª Região, 10ª Turma, 0021070-33.2017.5.04.0522 ROT, em 25/11/2019, Desembargadora Simone Maria Nunes). Disponível em: jusbrasil.com.br. Acesso em: 10 fev.2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho - TRT da 4ª Região, 10ª Turma, 0020796-90.2017.5.04.0030 ROT, em 29/04/2020, Desembargador Janney Camargo Bina). Disponível em: jusbrasil.com.br. Acesso em: 10 fev.2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho - TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020161-14.2018.5.04.0406 ROT, em 01/10/2019, Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel - Relatora). Disponível em: jusbrasil.com.br. Acesso em: 10 fev.2021.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Manual de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2017

CAVALIERI FILHO. Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo: Atlas, 2012.

Farias, Cristiano Chaves de **Novo tratado de responsabilidade civil** / Cristiano Chaves de Farias, Felipe Peixoto Braga Netto, Nelson Rosendal. -São Paulo: Atlas, 2015.

FILHO, Marçal Justen _ outros - **Covid-19 e o Direito Brasileiro** -1º edição - 2020.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de Direito Civil - responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva Educação, 2017.

Gonçalves, Carlos Roberto **Direito civil brasileiro, volume 4 : responsabilidade civil** / Carlos Roberto Gonçalves. – 14. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019.

JÚNIOR, Antonio Umberto de Sousa, **Medida Provisória 9277/20200 comentada artigo por artigo / Covid-19 e os impactos na área trabalhista** - Revista dos Tribunais, 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2016.

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

VENOSA, Silvo de Salvo. **Direito Civil** - Obrigações e Responsabilidade Civil. São Paulo: Gen/Atlas, 2015

Zaabello, Aline vanessa. **Metodologia da pesquisa e do trabalho científico** / Aline Vanessa Zambello {et al.}; organizador: Thiago Mazucato. Penápolis: FUNEPE, 2018.