

Impactos da pandemia na Justiça do Trabalho: como garantir a duração razoável do processo e a inafastabilidade da prestação jurisdicional. A prática de atos telepresenciais. Acordos extrajudiciais para resolução de contratos durante a pandemia

Impacts of the pandemic on the Labor Court: how to guarantee a reasonable duration of the process and the inescapability of judicial provision. The practice of telepresence acts. Extrajudicial agreements for the resolution of contracts during the pandemic

Francisco Ferreira Jorge Neto*

Resumo: O presente trabalho aborda, com destaques na legislação e na doutrina, as consequências da pandemia pelo coronavírus quanto à atuação da Justiça do Trabalho e à formulação de acordos individuais, como modalidade de resolução para fins de extinção de contratos de trabalho. Pelo exame da legislação consolidada não é possível antecipar-se o momento da resposta do réu aos termos da demanda, sendo que a contestação deve ser apresentada quando da realização da audiência, contudo, a excepcionalidade pela pandemia, decorrente do estado de emergência em saúde pública, além da necessidade de se proverem meios para a continuidade da atividade jurisdicional, justifica a adoção do procedimento geral previsto no art. 335, CPC, afastando-se a obrigatoriedade da vinculação ao procedimento versado no art. 847, CLT, quanto ao momento da apresentação da defesa. A atuação telepresencial da Justiça do Trabalho tem amparo constitucional e legal, mas é imperiosa a valoração dos princípios constitucionais (devido processo legal; acesso à justiça; igualdade material etc.), respeitando-se, assim, as dificuldades concretas e ou transitórias das partes, dos advogados e das testemunhas à prática de atos pelo meio telemático. É possível a formalização de acordo individual entre o empregador e o empregado, aduzindo a pandemia,

* Desembargador do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Mestre em Direito das Relações Sociais – PUC/SP. Coautor das obras: Direito do Trabalho (9ª edição); Direito Processual do Trabalho (8ª edição); Empregado Público (5ª edição); Prática Jurídica Trabalhista (12ª edição); Prática da Reclamação Trabalhista (4ª edição). Professor Contratado pela Faculdade de Direito de São Bernardo como Coordenador da Especialização em Direito e Relações do Trabalho (2021).

como critério para a transação dos direitos trabalhistas, contudo, face aos princípios basilares do Direito do Trabalho (protetor e o da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas), há de ser assegurado ao empregado o direito de ação para a discussão de eventuais fraudes à aplicação das normas trabalhistas, além do respeito ao pagamento mínimo como previsto no art. 502, CLT. Como forma de segurança jurídica às partes, tem-se a formulação de um pedido de homologação de acordo extrajudicial (arts. 855-B a 855-E, CLT). Quando desta avaliação, o Magistrado irá analisar se há ou não a pandemia, como critério equânime, para a resolução do contrato individual de trabalho, com plena quitação dos direitos trabalhistas. Pondere-se que a homologação de acordo constitui uma faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança (Súm. 418, TST).

Palavras-chave: consequências da pandemia; atuação telepresencial da Justiça do Trabalho; o coronavírus como fator de resolução do contrato de trabalho.

Abstract: *The present work addresses, with emphasis on legislation and doctrine, the consequences of the pandemic by the coronavirus on the role of the Labor Court and the formulation of individual agreements, as a form of resolution for the purpose of terminating employment contracts. By examining the consolidated legislation, it is not possible to anticipate the time of the defendant's response to the terms of the demand, and the defense must be presented at the time of the hearing, however, the exceptionality of the pandemic, resulting from the state of health emergency public, in addition to the need to provide means for the continuity of jurisdictional activity, justifies the adoption of the general procedure provided for in art. 335, CPC, moving away from the obligation to bind the procedure set out in art. 847, CLT, regarding the moment of presentation of the defense. The telepresence action of the Labor Court has constitutional and legal support, but it is imperative to value the constitutional principles (due legal process; access to justice; material equality, etc.), thus respecting the concrete and/or transitory difficulties of the parties, from lawyers and witnesses to the practice of acts by telematic means. It is possible to formalize an individual agreement between the employer and the employee, adducing the pandemic, as a criterion for the transaction of labor rights, however, in view of the basic principles of Labor Law*

(protection and the non-waivability of labor rights), there is a to ensure the employee the right to action to discuss possible frauds in the application of labor standards, in addition to respecting the minimum payment as provided for in art. 502, CLT. As a form of legal certainty for the parties, there is the formulation of a request for approval of an extrajudicial agreement (arts. 855-B to 855-E, CLT). During this evaluation, the Magistrate will analyze whether or not there is a pandemic, as an equitable criterion, for the resolution of the individual employment contract, with full discharge of labor rights. It is considered that the ratification of an agreement constitutes a power of the judge, with no liquid and certain right enforceable through the writ of mandamus (Summary 418, TST).

Keywords: *consequences of the pandemic; telepresencial action of the Labor Court; the coronavirus as a factor in the resolution of the employment contract.*

1 Introdução

Em poucos meses, o mundo se deparou com uma pandemia global, causada pelo coronavírus (COVID-19).

A proliferação da doença em escala global trouxe inúmeros problemas para a sociedade, causando perdas de vidas humanas, o colapso do sistema de saúde e abalando de forma significativa todas as economias mundiais.

Diariamente, diversos especialistas da área da saúde, econômica e jurídica trazem informações sobre o colapso social e econômico vivido, sendo certo que o mundo, a economia e o direito não estavam preparados para um problema em escala global.

Seguindo as orientações da Organização Mundial da Saúde, diversas medidas são adotadas pelas autoridades públicas, entre elas, o distanciamento social e restrições à circulação de pessoas e ao exercício de atividades econômicas.

No Brasil, a Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, dispõe a respeito das medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, sendo que tais medidas objetivam a proteção da coletividade.

O presente artigo enfocará os reflexos dessas medidas sanitárias quanto: (a) à atuação da Justiça do Trabalho, em especial, com enfoque

nos trabalhos telepresenciais de juizes, servidores e advogados, no tocante à continuidade dos trabalhos forenses, garantindo, assim, a duração razoável do processo e a inafastabilidade da prestação jurisdicional; (b) à realização e à validade de acordos extrajudiciais, com fundamento nas consequências econômicas decorrentes da pandemia, como modalidade de resolução para fins de extinção de contratos de trabalho, sem o pagamento da totalidade dos direitos trabalhistas dos empregados.

2 Atuação telepresencial da Justiça do Trabalho

2.1 Normatização do Processo Judicial Eletrônico

Os atos processuais a serem praticados, em autos eletrônicos, devem estar adequados à modernidade, contudo, não se pode olvidar o respeito às garantias asseguradas por lei. Embora sejam relevantes os benefícios obtidos com os avanços da informática no processo do trabalho em prol da celeridade jurisdicional, não se pode a esse pretexto imputar ônus desproporcional à parte, não previsto em lei, independentemente do polo processual que assumam na demanda. É indispensável que os procedimentos decorrentes da utilização do sistema de processos eletrônicos se mostrem compatíveis com as diretrizes inerentes às regras processuais.

Sob essa perspectiva, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, no âmbito específico da Justiça do Trabalho, regulamentou o uso do sistema e definiu tratamento uniforme para diversas questões envolvendo o PJe-JT. Cabe destacar a [Resolução 94/2012](#), alterada, posteriormente, pelas Resoluções [120/2013](#), [128/2013](#), substituída integralmente pela [Resolução 136/2014](#), estando hoje em vigor a [Resolução CSJT 185/2017](#), com as alterações dadas pela [Resolução CSJT 241/2019](#).

Estas resoluções procuraram uniformizar as regras disciplinadoras dos procedimentos e, com isso, evitar que os diversos TRTs, no âmbito de suas jurisdições, editassem atos normativos variados, embora com idêntica finalidade, o que causaria dificuldades especialmente para os usuários externos (advogados, membros do Ministério Público do Trabalho, peritos, etc.) e comprometeria um dos principais pilares do sistema consistente no fato de ser único, nacional e definitivo.

A tarefa de regulamentação foi seguida pelo CNJ que, inspirado nos primeiros atos do CSJT, editou, em 18/12/2013, a [Resolução 185](#), de conteúdo em muito semelhante, mas com alcance ainda maior, pois

é aplicável a todos os Tribunais, inclusive tribunais superiores, já que se dirige aos órgãos do Poder Judiciário (art. 92, I-A a VII, CF).

Poder-se-ia indagar da validade de tais Resoluções, considerando a competência privativa da União para legislar sobre processo e procedimento, na forma prevista no art. 22, I, CF, mas não há o que ser questionado. Isso porque o art. 18, Lei 11.419/06, a denominada Lei do Processo Eletrônico, de forma expressa, conferiu tal atribuição aos “órgãos do Poder Judiciário, (...) no âmbito de suas respectivas competências” (art. 18).

A nova regra ampliou o leque e nele inclui não apenas os Conselhos Nacional de Justiça, Superior da Justiça do Trabalho e da Justiça Federal, como também as Corregedorias Nacional e Regionais, Tribunais Superiores e Regionais do Trabalho e os magistrados de primeiro grau, desde que cada um desses órgãos o faça no limite de suas competências.

Trata-se, portanto, de competência concorrente. Assim, até o magistrado de primeiro grau pode expedir ato regulamentador, mas em matéria sujeita ao limite de sua competência, como na hipótese de eventual prorrogação de prazos na unidade judiciária, em virtude de circunstância que acarrete a indisponibilidade do serviço. Essa autorização não significa que possa o juiz titular da Vara fixar prazo para a juntada de contestação, e, com isso, criar regras próprias de procedimento no âmbito de sua jurisdição.

A insegurança jurídica gerada a partir da fixação de prazos distintos e, mais, o fato de não ser matéria restrita a uma única unidade judiciária afasta, por completo, a validade desse ato regulamentador.

Por outro lado, é preciso não confundir a autorização para regulamentação genérica, conferida também aos órgãos administrativos (Corregedorias, por exemplo), com a atuação do magistrado na causa, no exercício da jurisdição. Nesse aspecto, é soberano; a ele, unicamente, cabe resolver todas as questões relativas à utilização e ao funcionamento do sistema, inclusive quando relacionadas a hipóteses não previstas nos regulamentos expedidos, como expressamente reconhecido no art. 43 da Resolução 185 do CNJ: “O juiz da causa resolverá todas as questões relativas à utilização e ao funcionamento do PJe em cada caso concreto, inclusive as hipóteses não previstas neste regramento”.

Isso pode ocorrer, por exemplo, quando há erro praticado por servidor relativamente à tempestividade de determinado ato processual. Diante de requerimento formulado pela parte prejudicada, observados os requisitos exigidos no art. 794, CLT, o magistrado pode reconsiderar a sua decisão e admiti-lo.

Contudo, é imprescindível fixar limites ao exercício dessa competência atribuída aos órgãos do Poder Judiciário: em nenhuma hipótese pode haver invasão de jurisdição.

Pode-se, então, concluir que são muitas as fontes normativas do PJe-JT e de diferentes origens, sintetizadas a seguir, cuja ordem também expressa a respectiva hierarquia: (1) Constituição Federal; (2) Consolidação das Leis do Trabalho (em matéria processual); (3) Lei 11.419/06, Lei do Processo Eletrônico; (4) Medida Provisória 2.200-2/01, quanto aos requisitos e atributos de validade da assinatura digital; (5) Código de Processo Civil, naquilo em que for compatível com o processo do trabalho; (6) Código Civil, quanto aos atos jurídicos em geral e demais normas aplicáveis, em especial quanto à prática em meio eletrônico; (7) Resoluções do Conselho Nacional de Justiça, em especial a 185, de 18/12/2013; (8) Resoluções do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, especificamente a 185/2017; (9) Atos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho; (10) Atos dos Tribunais Regionais do Trabalho, dos Presidentes ou Corregedores Regionais, no âmbito das respectivas regiões; (11) Atos dos magistrados (portarias), no âmbito da respectiva jurisdição.

2.2 Momento da apresentação da contestação da reclamada em tempos de pandemia

Em tempos normais, será que é válida a hipótese de o juiz, antes da designação da audiência, no intuito de atender à celeridade processual, determinar a notificação da Reclamada para apresentar contestação em 15 dias por meio eletrônico (PJe-JT) sob pena de preclusão para a prática do ato?

A exigência de apresentação de contestação pela Ré no prazo definido pelo juiz, implicará desrespeito à expressa previsão em lei, uma vez que a regra, no processo do Trabalho, é a apresentação de defesa, em audiência (art. 847, CLT). Logo, a determinação de que a parte apresentasse a contestação em data anterior àquele marco fixado em lei, sob pena de revelia, implica cerceamento de defesa, a justificar o reconhecimento de possível violação do art. 5º, LV, da Constituição Federal (TST - 7ª T. - RR 25216-41.2015.5.24.0002 - Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão - DEJT 2/3/2018).

Contudo, em tempos de pandemia, é razoável adaptar-se o CPC ao procedimento trabalhista. Assim, em consonância com os tempos atuais da Pandemia, a Resolução do Corpo Diretivo 01/2020, de 16 de

março de 2020, do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, com alterações posteriores, suspendeu-se as atividades presenciais.

A Resolução 314, de 20 de abril de 2020, do Conselho Nacional de Justiça, manteve a suspensão das atividades, orientando a retomada da fluência dos prazos processuais e a realização de atos processual por meios eletrônicos.

Nessa esteira, o Ato Conjunto CSJT.GP.GVP.CGJT 5, de 17 de abril de 2020, estabeleceu diretriz para o retorno das atividades jurisdicionais.

A fim de viabilizar a atividade jurisdicional, o TRT – 2ª Região editou o Ato GP 08/2020 prevendo a realização de audiências e sessões por meios telemáticos. Posteriormente, em 5 de maio de 2020, houve a edição da Portaria CR 06/2020, disciplinando procedimentos a serem adotados para a prática de atos processuais, dentre os quais, destaca-se a previsão do art. 3º, a qual faculta aos magistrados a utilização do art. 335 do CPC quanto à apresentação de defesa. A norma regional alinha-se à previsão do art. 6º do Ato 11, de 23 de abril de 2020, expedido pela Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho.

Nesse cenário de excepcionalidade e restrições à circulação e atividades presenciais, a adoção do procedimento geral preconizado no art. 335, CPC, é medida possível de ser realizada e necessária, a fim de viabilizar a continuidade da prestação da jurisdição, enquanto perdurar o estado de emergência em saúde pública.

A previsão de oferecimento de defesa escrita, mediante juntada nos autos, fora do ato da audiência, não traz prejuízo para a parte. Note-se, ainda, que o comando inserido no art. 841, CLT, prescreve o prazo mínimo de 5 dias para elaboração da defesa, inferior ao de 15 dias disposto no art. 335, CPC, de modo a ser esse último benéfico ao Réu. Por outro lado, esse procedimento também permite ao juiz que faça o saneamento do processo, verificando a necessidade da prova oral, além de propiciar ao Reclamante que tome conhecimento prévio do teor da resposta antes da realização da audiência de instrução. Não se pode negar que há desvantagens, visto que aumenta o trabalho prévio da secretaria da vara e do juiz, com a verificação do prazo, a leitura prévia das defesas, verificação de réplicas etc.

A aplicação excepcional do CPC ao procedimento trabalhista, para fins de fixação do momento processual de apresentação da resposta do Reclamado, é uma forma de otimizar o andamento processual, objetivando, não só a razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII, CF; art. 4º, CPC), como assegurando a plenitude do acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, CF; art. 3º, CPC).

Vale dizer, face às dificuldades presenciais de atuação do Judiciário Trabalhista face à pandemia, antecipando-se o momento da resposta antes da própria realização da audiência, implica em otimizar a fluidez dos atos processuais realizados durante a audiência no formato telepresencial, propiciando, assim, uma prestação jurisdicional mais célere e adequada (TRT - 2ª R. - 14ª T. - RO 1001274-33.2020.5.02.0605 - Rel. Des. Francisco Ferreira Jorge Neto - DEJT 25/5/2021).

2.3 A realização de audiências telepresenciais

Em diversos artigos, o CPC/2015 prevê a realização de audiência por videoconferência (art. 236, § 3º; art. 334, § 7º; art. 385, § 3º; art. 453, § 1º; art. 937, § 4º).

É verdade que empresas, bancas de advogados e vários órgãos jurisdicionais de diversos tribunais já adotam a prática de reuniões, debates e audiências no formato telepresencial. Citada sistemática gera economia de tempo e de recursos monetários, além de auxiliar no melhor gerenciamento dos procedimentos processuais e de um maior intercâmbio entre os diversos locais do país.

Face às consequências da pandemia, vários atos normativos (CNJ, TST, TRT - 2ª Região, além de outros tribunais) determinaram a realização de audiências e sessões nas Varas e Tribunais no formato telepresencial (videoconferência), como forma de propiciar a continuidade da prestação jurisdicional nos diversos órgãos do Poder Judiciário Nacional. A pandemia não poderia representar um entrave para o prosseguimento das demandas trabalhistas, em que a presença de audiência é vital para o encadeamento processual na fase de conhecimento junto às Varas do Trabalho.

Apesar das vantagens da tecnologia (continuidade de tramitação de processos trabalhistas; tempo economizado pelas partes, testemunhas e advogados quanto aos deslocamentos; facilitação da oitiva das partes e de suas testemunhas; a concretização do resultado útil e célere da prestação jurisdicional; o prosseguimento dos serviços das bancas advocatícias trabalhistas; redução de custos para a movimentação da máquina judiciária etc.), a adoção das audiências no formato telepresencial exige cuidados, tais como:

(a) evitar a contaminação da prova, visto que o formato prejudica o exame mais cuidadoso do magistrado quanto às interferências nos depoimentos pessoais e testemunhais. É possível o contato do advogado com as testemunhas por WhatsApp ou que a testemunha, quando

inquirida, leia um documento com o roteiro de eventuais perguntas e as respectivas respostas;

(b) o respeito do magistrado quanto às dificuldades das partes, das testemunhas e dos advogados de acesso a computadores com uma adequada rede de conexão à internet;

(c) a observância pelo magistrado das dificuldades momentâneas de acesso por conexão à plataforma digital na qual se realiza a audiência;

(d) o respeito do magistrado quanto à ausência de condições físicas para que advogados e partes se isolem das suas testemunhas;

(e) o esmero do magistrado em garantir a segregação e a incomunicabilidade quanto ao depoimento das partes e das testemunhas (art. 824, CLT; art. 385, § 2º, CPC);

(f) o respeito do magistrado às dificuldades operacionais dos participantes da audiência face aos recursos oferecidos pela plataforma;

(g) uma leitura atenta do magistrado, dentro do possível, das manifestações corporais e gestuais das partes e testemunhas, quando da realização dos seus depoimentos;

(h) exigir dos advogados, das partes e das testemunhas o respeito ao primado dos princípios da cooperação (art. 6º, CPC) e da boa-fé.

Assim, apesar das inúmeras vantagens, além de ser indiscutível que a realização da audiência por videoconferência tem respaldo constitucional (art. 5º, LXXVIII), é imperioso o respeito aos princípios do devido processo legal e do acesso à justiça, além da adoção plena da igualdade material, respeitando-se as dificuldades concretas e ou transitórias das partes, dos advogados e das testemunhas à realização da audiência telepresencial.

Por fim, a atuação telepresencial dos órgãos jurisdicionais não tem a possibilidade de um retrocesso, ante a edição de sucessivas Resoluções pelo CNJ: (a) 337, de 29/9/2020, ao estabelecer que cada tribunal deverá, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, a contar da entrada em vigência do citado ato normativo, adotar um sistema de videoconferência para suas audiências e atos oficiais; (b) 341, de 7/10/2020, que determina aos tribunais brasileiros a disponibilização de salas para depoimentos em audiências por sistema de videoconferência, a fim de evitar o contágio pela Covid-19; (c) 345, de 9/10/2020, a qual dispõe a respeito do “Juízo 100% Digital”, em que todos os atos processuais serão exclusivamente praticados por meio eletrônico e por intermédio da rede mundial de computadores; (d) 354, de 19/11/020, que regulamenta a realização de audiências e sessões por videoconferência e telepresenciais e a comunicação de atos processuais por meio eletrônico nas unidades

jurisdicionais de primeira e segunda instâncias da Justiça dos Estados, Federal, Trabalhista, Militar e Eleitoral, bem como nos Tribunais Superiores, à exceção do Supremo Tribunal Federal; (e) 372, de 12/2/2021, que regulamenta a criação de plataforma de videoconferência denominada “Balcão Virtual”, devendo os tribunais, à exceção do STF, disponibilizar, em seu sítio eletrônico, ferramenta de videoconferência que permita imediato contato com o setor de atendimento de cada unidade judiciária, popularmente denominado como balcão, durante o horário de atendimento ao público.

3 Acordos extrajudiciais para resolução de contratos durante a pandemia

3.1 Resolução contratual

A resolução contratual relaciona-se com a extinção dos contratos com obrigações não cumpridas. O inadimplemento pode ser voluntário ou involuntário.

Quando se tem a resolução por inexecução voluntária, ocorre a culpa de uma das partes em relação ao não cumprimento da sua obrigação. O CC estabelece que a parte lesada pelo inadimplemento pode pedir a resolução do contrato, se não preferir exigir-lhe o cumprimento, cabendo, em qualquer dos casos, indenização por perdas e danos (art. 475, CLT).

Por sua vez, a resolução decorrente da inexecução involuntária está relacionada com um fato ou evento que não possa ser imputável a uma das partes. Vale dizer, o inadimplemento contratual não é culpa de uma das partes.

3.2 Força maior e o contrato individual de trabalho

A MP 927, de 22 de março de 2020, dispunha sobre as medidas trabalhistas, a serem adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública pelo coronavírus (art. 1º, caput, MP 927).

Por determinação legal, na órbita trabalhista, o estado de calamidade pública (Decreto Legislativo 6/2020), constituiu-se hipótese de força maior (art. 501, CLT) (art. 1º, parágrafo único, MP 927). Atualmente, a MP 1.046, de 27 de abril de 2021, ao cuidar das medidas trabalhistas, as quais poderão ser adotadas pelos empregadores, não

estabelece, de forma literal, a calamidade pública como hipótese de força maior.

Na CLT, força maior é todo acontecimento inevitável (= inevitabilidade do evento), em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente (= completa ausência de culpa patronal) (art. 501, caput). Por sua vez, não caracterizam a força maior: (a) a imprevidência do empregador; (b) os fatos que não afetam substancialmente, nem que são suscetíveis de afetar a situação econômica e financeira da empresa (= impactação econômico-financeira substancial) (art. 501, §§ 1º e 2º). O dispositivo consolidado abrange o caso fortuito (evento imprevisível e inevitável decorrente de causa natural ou da vontade humana) e a força maior (evento previsto ou previsível, contudo, inevitável ou irresistível, decorrente da vontade humana ou de causa natural).

Como exemplos de situações que não caracterizam a força maior, temos: (a) medidas governamentais de caráter geral no campo da economia; (b) extinção de setor obsoleto da empresa; (c) incêndio, inexistindo seguro contra fogo; (d) mau tempo, em atividade realizada a céu aberto; (e) falência e recuperação judicial (art. 449, CLT).

Ocorrendo o motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte: (a) sendo estável, de acordo com os arts. 477 e 478; (b) não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa; (c) no caso de contrato por prazo determinado, a metade da indenização prevista no art. 479 (art. 502, I e II, CLT); (d) a multa rescisória é de 20% (art. 18, § 2º, Lei 8.036/90). Em linhas gerais, costuma-se afirmar que os direitos (aviso prévio, férias proporcionais e abono e o 13º salário proporcional) devem ser pagos pela metade. Há autores, os quais entendem que o aviso prévio é indevido face à situação excepcional do motivo de término do contrato de trabalho. A nosso ver, o aviso prévio é cabível, ante os termos da Súmula 44, TST: "A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio".

Alguns especialistas têm mencionado a possibilidade de redução salarial de forma unilateral pelo empregador, nos termos do art. 503, CLT. Parece-me equivocada essa afirmativa, na medida em que há um consenso de que o art. 503, CLT, não foi recepcionado pela Constituição Federal, a qual exige o processo de negociação coletiva para afastar o princípio da irredutibilidade salarial (art. 7º, IV, CF).

No caso da comprovação da falsa alegação do motivo de força maior, é garantida a reintegração aos empregados estáveis e, aos não estáveis, o complemento da indenização já percebida, assegurado a ambos o pagamento da remuneração atrasada (art. 504, [CLT](#)).

Além disso, a [CLT](#) disciplina a figura do *factum principis*, ou seja, a paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade pública ou pela promulgação de lei ou resolução, que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do ente de direito público responsável (art. 486, [CLT](#)). Apesar da literalidade do dispositivo legal, a posição majoritária (doutrina e jurisprudência) é no sentido de que a paralisação empresarial (temporária ou definitiva), ainda que por ato de autoridade pública, está no risco da atividade econômica, assim, não se reconhece o dever de indenizar pelo Estado. A [Lei 14.020, de 6 de julho de 2020](#), no art. 29 fixou que o art. 486, [CLT](#), é inaplicável para o momento da pandemia. Correta a imposição legal, eis que a determinação governamental quanto à paralisação das atividades empresariais pela pandemia não se equipara com o fato do príncipe. Fato do príncipe interliga-se com atos administrativos de interesse público, de origem normal, o que nada tem a ver com a pandemia, que trata de consequências originárias de fato da natureza e não da necessidade pública.

Durante a ocorrência do período da calamidade pública, nos termos da [MP 927](#), o empregado e o empregador poderiam celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na [Constituição Federal](#) (art. 2º). Mesmo que o ajuste escrito entabulado “seja possível” estar em desacordo com os modelos infraconstitucionais (legal e negocial coletivo), a [Constituição Federal](#) assegura o direito de ação (art. 5º, XXXV), além do que não se pode deixar de lado a aplicação sistêmica e teleológica dos princípios constitucionais e trabalhistas (princípio protetor e princípio da irrenunciabilidade do Direito do Trabalho, em especial, os art. 468, caput, e art. 9º, [CLT](#)). Não é porque estamos em uma época de crise, que o trabalhador sofrerá, sem ter o direito de reivindicar, as pressões do empregador, diante de uma alteração contratual imposta, que de bilateral nada o é, a não ser um papel assinado pelas partes (empregado e empregador). Em suma, é válida a opção legislativa, contudo, cada caso há de ser analisado face a princiologia informativa do Direito do Trabalho. Assevere que

o art. 2º da MP 927 não foi reproduzido na MP 1.046, de 27 de abril de 2021.

Para o enfrentamento aos diversos problemas econômicos e trabalhistas, as duas medidas provisórias preveem: (a) o teletrabalho; (b) a antecipação de férias individuais; (c) a concessão de férias coletivas; (d) o aproveitamento e a antecipação de feriados; (e) o banco de horas; (f) a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; (g) o direcionamento do trabalhador para qualificação; (h) o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) (art. 3º, MP 927; art. 3º, MP 1.046).

3.3 Pandemia como situação equiparável à força maior

É inegável que o coronavírus implicou e implica severas consequências negativas para milhões de empregadores brasileiros, com a paralisação total ou parcial das atividades empresariais, com influências perversas na receita empresarial, gerando, assim, o inadimplemento quanto ao pagamento de tributos, salários, remuneração dos sócios ou acionistas etc.

O insucesso empresarial não tem as mesmas regras e consequências, como ocorre nas relações civis ou empresariais, visto ser o empregador o responsável pelos riscos da atividade econômica.

Na órbita do negócio jurídico trabalhista (= contrato individual de trabalho), a pandemia, como hipótese de resolução contratual, merece tratamento diferenciado, em especial, pela aplicação do princípio protetor, o qual é a razão da existência do Direito do Trabalho.

Mesmo quando a MP 927 estabeleceu a pandemia como situação equiparável à força maior, citado enquadramento legal há de ser analisado, caso a caso, sopesando-se o caráter protetor das normas e a irrenunciabilidade quanto aos direitos trabalhistas. Não se pode esquecer, face aos termos do art. 501, § 2º, que a força maior somente ocorre quando os eventos afetarem de forma substancial o prosseguimento da atividade econômica.

Por fim, não se pode esquecer as flexibilizações impostas pelas Medidas Provisórias 927, 936, 1.045 e 1.046, que permitiram a adoção de medidas concretas para suavizar os impactos econômicos e sociais decorrentes da pandemia, evitando, assim, o término dos contratos individuais do trabalho.

3.4 O acordo como mecanismo para a resolução dos contratos de trabalho

Como a pandemia há de ser vista com acuidade, como fórmula legal equiparável à força maior trabalhista, com reserva, acata-se o acordo, em termos genéricos, como mecanismo de resolução dos contratos individuais de trabalho.

Pode ser que ocorra a formalização de um acordo individual entre o empregador e o empregado, aduzindo à pandemia, como critério para a transação dos direitos trabalhistas, contudo, face aos princípios basilares do Direito do Trabalho (protetor e o da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas), há de ser assegurado ao empregado o direito de ação para a discussão de eventuais fraudes à aplicação das normas trabalhistas. Por outro lado, mesmo que não haja fraude, no mínimo, nessa transação deverá ser assegurado ao trabalhador a aplicação do pagamento da metade dos direitos rescisórios, além da multa do FGTS à base de 20%. Por outro lado, seria inadmissível uma cláusula de plena quitação do contrato de trabalho, com força equivalente a uma transação.

Por uma questão de segurança jurídica às partes, tem-se a possibilidade da formulação de um pedido de homologação de acordo extrajudicial. Com a [Lei 13.467/17](#) (Reforma Trabalhista), a [CLT](#) passou a prever a possibilidade de processo de jurisdição voluntária, com o objetivo de homologar acordo extrajudicial firmado pelos sujeitos da relação de emprego (arts. 855-B a 855-E, [CLT](#)).

O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado, facultando-se ao trabalhador estar assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria. As partes não poderão estar representadas por advogado comum. Cada parte, com a assessoria jurídica do seu advogado, pode avaliar o alcance e a extensão dos direitos violados, as situações de incerteza, as dúvidas, a possibilidade ou não do prosseguimento do contrato de trabalho, além de aquilatar as possibilidades econômicas do seu empregador, chegando, assim, a um acordo possível e verdadeiro. Em qualquer caso, a sua validação irá depender da homologação judicial.

A petição deve apresentar os termos do acordo extrajudicial (objeto do acordo, valores, prazos, multas, custas processuais, honorários advocatícios etc.) e atender todos os requisitos legais (art. 840, [CLT](#); art. 319, [CPC](#)), sendo ainda que as partes deverão apresentar documentos essenciais (procurações, contrato social da empresa,

documentos pessoais do trabalhador e do representante legal da empresa) e documentos comprobatórios da relação de emprego (v.g., cópia do contrato de trabalho, da CTPS, do termo de rescisão etc.) e outros pertinentes aos direitos conciliados. Também se faz necessário apresentar os descritivos de cálculos referentes aos descontos de imposto de renda e das contribuições previdenciárias, se for o caso. Cabe às partes também indicar o responsável pelo pagamento das custas processuais, pois, em caso de omissão, a regra legal determina que o pagamento é de responsabilidade dos litigantes em partes iguais (art. 789, § 3º, CLT).

No prazo de quinze dias, a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença. Considerando o princípio da motivação das decisões judiciais, o magistrado deverá fundamentar sua decisão em caso de homologação parcial ou de não homologação do acordo proposto.

Quando desta avaliação, o Magistrado irá analisar se há ou não a pandemia, como critério equânime, para a resolução do contrato individual de trabalho. Em qualquer hipótese, somos adeptos de que a homologação de acordo constitui uma faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança (Súm. 418, TST).

Em setembro/2019, a 4ª Turma do TST entendeu que não é possível a "homologação parcial" de acordo firmado pelas partes (Min. Ives Gandra Martins Filho), por considerar que: "A atuação do Judiciário na tarefa de jurisdição voluntária [acordo extrajudicial] é binária: homologar, ou não, o acordo. Não lhe é dado substituir-se às partes [empregado ou empresa] e homologar parcialmente o acordo." (RR 1000015-96.2018.5.02.0435).

De forma contrária, a 2ª Turma do TST, na data de 24 de junho de 2020, proferiu a seguinte decisão:

I - Agravo de instrumento em Recurso de Revista regido pela Lei 13.467/2017. Transcendência reconhecida. Transação. Recusa do magistrado à homologação judicial. Demonstrada possível divergência jurisprudencial válida e específica, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para se determinar o processamento Recurso de Revista regido pela Lei 13.467/2017. Transação. Recusa do magistrado à homologação judicial. Prerrogativa assegurada ao juízo mediante decisão fundamentada do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. II -. Segundo a inteligência da Súmula 418 do TST, não há obrigação legal do magistrado em homologar o acordo judicial, possuindo a prerrogativa de rejeitá-lo, desde que

o faça mediante decisão fundamentada, uma vez que o juiz tem o poder-dever de prevenir simulação, colusão, fraude a terceiros e excessivo desequilíbrio entre as partes. Por sua vez, é vedado a este Corte substituir-se ao Magistrado de Primeiro Grau e ao Tribunal Regional para, com base nos fatos e provas da causa, verificar a existência ou não de efetiva possibilidade de fraude à legislação trabalhista, fiscal e previdenciária, mediante burla ao direito do fisco e eventual desproporcionalidade no acordo em desfavor do autor. Sobretudo porque são contundentes os fundamentos adotados pela Corte local, de que, no acordo, pretendia-se pôr termo a contrato de trabalho havido por mais de vinte anos, sendo que as parcelas ficaram circunscritas a diferenças de FGTS e multa de 40%, não tendo sido trazido aos autos sequer o TRCT do autor, para se aferir o esborço pagamento ao menos das verbas rescisórias. Recurso de revista conhecido e não provido (TST – 2ª T. – RR-10550-47.2018.5.15.0045 – Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes – DEJT 26/6/2020).

Com a homologação do pedido de acordo extrajudicial, tem-se a solução do conflito e, em regra, a quitação de todos os direitos decorrentes da relação de trabalho ou de emprego (OJ 132, SDI-||). Em sentido contrário ao espírito da proposta legislativa, parte da jurisprudência tem atribuído interpretação restritiva aos efeitos liberatórios, ou seja, a quitação total apenas às verbas declinadas expressamente do pedido de homologação, pois tem considerado, com fundamento no art. 843, CC, que

a homologação do acordo extrajudicial não possui o condão de dar ampla e irrestrita quitação a todos direitos trabalhistas, eximindo o reclamado de responder à ação judicial futura. Isso porque, ainda haja expressa concordância das partes com o teor do acordo, não há como se admitir a renúncia prévia a direitos não relacionados no ajuste entabulado. (TRT – 3ª R. – 10ª T. – RO 0010225-20.2019.5.03.0062 – Rel. Rosemary de O. Pires – j. 3-9-2019).

4 Conclusões

Não é válido o pronunciamento judicial, antes da designação da audiência, no intuito de atender à celeridade processual, ao determinar a notificação da Reclamada para apresentar contestação em 15 dias por meio eletrônico (PJe-JT) sob pena de preclusão para a prática do ato

(art. 847, CLT). Contudo, em tempos de pandemia, é razoável adaptar-se o CPC ao procedimento trabalhista. A excepcionalidade decorrente do estado de emergência em saúde pública e a necessidade de se proverem meios para a continuidade da atividade jurisdicional justifica a adoção do procedimento geral previsto o art. 335, CPC, afastando-se a obrigatoriedade da vinculação ao procedimento versado no art. 847, CLT.

Apesar das inúmeras vantagens e de ser indiscutível que a realização da audiência por videoconferência tem respaldo constitucional (art. 5º, LXXVIII), é imperioso que se respeite os princípios do devido processo legal e do acesso à justiça, além da adoção plena da igualdade material, respeitando-se as dificuldades concretas e ou transitórias das partes, dos advogados e das testemunhas à realização de uma audiência telepresencial.

Pode ser que ocorra a formalização de um acordo individual entre o empregador e o empregado, aduzindo a pandemia como critério para a transação dos direitos trabalhistas, contudo, face aos princípios basilares do Direito do Trabalho (protetor e o da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas), há de ser assegurado ao empregado o direito de ação para a discussão de eventuais fraudes à aplicação das normas trabalhistas. Por outro lado, mesmo que não haja fraude, no mínimo, nessa transação deverá ser assegurado o trabalho a aplicação do pagamento da metade dos direitos rescisórios, além da multa do FGTS à base de 20%. Por outro lado, seria inadmissível uma cláusula de plena quitação do contrato de trabalho, com força equivalente a uma transação judicial.

Como forma de segurança jurídica às partes, tem-se a formulação de um pedido de homologação de acordo extrajudicial (arts. 855-B a 855-E, CLT). Quando desta avaliação, o Magistrado irá analisar se há ou não a pandemia, como critério equânime, para a resolução do contrato individual de trabalho. Pondere-se que a homologação de acordo constitui uma faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança (Súm. 418, TST).

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990*. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036consol.htm. Acesso em: 23 jul. 2021.

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/l10406compilada.htm. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006*. Dispõe sobre a informatização do processo judicial; altera a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2006]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11419.htm. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020*. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. *Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020*. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. *Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. *Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021*. Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. *Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021*. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 185, de 18 de dezembro de 2013*. Institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe) [...]. Brasília, DF: CNJ, 2013. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/1933>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 314, de 20 de abril de 2020*. Prorroga, no âmbito do Poder Judiciário, em parte, o regime instituído pela Resolução n. 313, de 19 de março de 2020 [...]. Brasília, DF:

CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3283>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 337, de 29 de setembro de 2020*. Dispõe sobre a utilização de sistemas de videoconferência no Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3498>. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 341, de 7 de outubro de 2020*. Determina aos tribunais brasileiros a disponibilização de salas para depoimentos em audiências por sistema de videoconferência, a fim de evitar o contágio pela Covid-19. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3508>. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 345, de 9 de outubro de 2020*. Dispõe sobre o “Juízo 100% Digital”. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3512>. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução n. 354, de 19 de novembro de 2020*. Dispõe sobre o cumprimento digital de ato processual e de ordem judicial. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3579>. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 372, de 12 de fevereiro de 2021*. Regulamenta a criação de plataforma de videoconferência denominada “Balcão Virtual”, que permita imediato contato com o setor de atendimento de cada unidade judiciária. Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3742>. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução nº 94/CSJT, de 23 de março de 2012*. Institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (Pje-JT) [...]. Brasília, DF: CSJT, 2012. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/21077>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução nº 120/CSJT, de 21 de fevereiro de 2013*. Altera a Resolução n. 94/CSJT, de 23 de março de 2012, que institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico da

Justiça do Trabalho (PJe-JT) [...]. Brasília, DF: CSJT, 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/29000>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução nº 128/CSJT, de 30 de agosto de 2013*. Altera a Resolução n. 94/CSJT, de 23 de março de 2012, que institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT) [...]. Brasília, DF: CSJT, 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/32939>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução nº 136/CSJT, de 25 de abril de 2014*. Institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT) [...]. Brasília, DF: CSJT, 2014. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/39001>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução nº 185/CSJT, de 24 de março de 2017*. Dispõe sobre a padronização do uso, governança, infraestrutura e gestão do Sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe) instalado na Justiça do Trabalho. Brasília, DF: CSJT, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/102716>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução nº 241/CSJT, de 31 de maio de 2019*. Altera a Resolução n. 185/CSJT, de 24 de março de 2017, que dispõe sobre a padronização do uso, governança, infraestrutura e gestão do Sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe) instalado na Justiça do Trabalho. Brasília: CSJT, 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/156430>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. *Ato nº 11/GCGJT, de 23 de abril de 2020*. Regulamenta os prazos processuais relativos a atos processuais que demandem atividades presenciais, assim como a uniformização dos procedimentos para registro e armazenamento das audiências em áudio e vídeo, no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus. Brasília, DF: TST, 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/171013>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2ª). *Ato nº 8/GP, de 27 de abril de 2020*. Dispõe sobre a manutenção da suspensão do expediente presencial no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

[...]. São Paulo: TRT2, 2020. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/6462>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2ª). *Portaria nº 6/CR, de 5 de maio de 2020*. Regulamenta a realização de atos telepresenciais nas Varas do Trabalho, durante a vigência das medidas de isolamento social para a prevenção do contágio pela Covid-19, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. São Paulo: TRT2, 2020. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/10929>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2ª). *Resolução nº 1/CD, de 16 de março de 2020*. Estabelece novas medidas temporárias de prevenção e contenção ao contágio pelo Novo Coronavírus (COVID-19) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. São Paulo: TRT2, 2020. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/11779>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2ª) (14. Turma). *Recurso Ordinário 1001274-33.2020.5.02.0605*. Relator: Des. Francisco Ferreira Jorge Neto, [25 de maio de 2021]. Id 8d377ba – Acórdão. São Paulo: TRT2, [2021]. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001274-33.2020.5.02.0605/2>. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 3ª) (10. Turma). *Recurso Ordinário 0010225-20.2019.5.03.0062*. Relatora: Rosemary de O. Pires, [3 de setembro de 2019]. Belo Horizonte: TRT3, [2019]. Id f905bef – Acórdão. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010225-20.2019.5.03.0062/2>. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 44*. Aviso-prévio. A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio. Brasília, DF: TST, [2003]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-44. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 418*. Mandado de segurança visando à homologação de acordo. Brasília, DF: TST, [2017].

Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-418. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). Recurso de Revista 10550-47.2018.5.15.0045. Relatora: Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, [26 de junho de 2020]. Brasília, DF: TST, [2020]. Acórdão. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=0010550&digitoTst=47&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0045&consulta=Consultar>. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). Recurso de Revista 1000015-96.2018.5.02.0435. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho, [20 de setembro de 2019]. Brasília, DF: TST, [2019]. Acórdão. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000015&digitoTst=96&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0435&submit=Consultar>. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). Recurso de Revista 25216-41.2015.5.24.0002. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, [2 de março de 2018]. Brasília, DF: TST, [2018]. Acórdão. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=0025216&digitoTst=41&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=24&varaTst=0002&consulta=Consultar>. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho; BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho; BRASIL. Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. Ato Conjunto nº 5/CSJT.GP.GVP.CGJT, de 17 de abril de 2020. Prorroga as medidas de prevenção ao contágio pelo novo coronavírus (COVID-19) e dispõe sobre a suspensão de prazos processuais no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus. Brasília, DF: CSJT, 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/170693>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Senado Federal. Decreto Legislativo nº 6, de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública [...]. Brasília, DF: Senado Federal, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 23 jul.2021.