II CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

OS DIREITOS HUMANOS NA ERA TECNOLÓGICA III

O81
Os Direitos Humanos na Era Tecnológica - III [Recurso eletrônico on-line] organização Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial: Skema Business School – Belo Horizonte;

Coordenadores: Valter Moura do Carmo; Felipe Calderón-Valencia; Alberto Antonio Morales Sánchez. – Belo Horizonte:Skema Business School, 2021.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-270-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br
Tema: Um olhar do Direito sobre a Tecnologia

1. Direito. 2. Inteligência Artificial. 3. Tecnologia. II. Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (1:2021 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

II CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

OS DIREITOS HUMANOS NA ERA TECNOLÓGICA III

Apresentação

Renovando o compromisso assumido com os pesquisadores de Direito e tecnologia do Brasil, é com grande satisfação que a SKEMA Business School e o CONPEDI – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito apresentam à comunidade científica os 12 livros produzidos a partir dos Grupos de Trabalho do II Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (II CIDIA). As discussões ocorreram em ambiente virtual ao longo dos dias 27 e 28 de maio de 2021, dentro da programação que contou com grandes nomes nacionais e internacionais da área em cinco painéis temáticos e o SKEMA Dialogue, além de 354 inscritos no total. Continuamos a promover aquele que é, pelo segundo ano, o maior evento científico de Direito e Tecnologia do Brasil.

Trata-se de coletânea composta pelos 255 trabalhos aprovados e que atingiram nota mínima de aprovação, sendo que também foram submetidos ao processo denominado double blind peer review (dupla avaliação cega por pares) dentro da plataforma PublicaDireito, que é mantida pelo CONPEDI. Os oito Grupos de Trabalho originais, diante da grande demanda, se transformaram em doze e contaram com a participação de pesquisadores de vinte e um Estados da federação brasileira e do Distrito Federal. São cerca de 1.700 páginas de produção científica relacionadas ao que há de mais novo e relevante em termos de discussão acadêmica sobre a relação da inteligência artificial e da tecnologia com os temas acesso à justiça, Direitos Humanos, proteção de dados, relações de trabalho, Administração Pública, meio ambiente, formas de solução de conflitos, Direito Penal e responsabilidade civil.

Os referidos Grupos de Trabalho contaram, ainda, com a contribuição de 36 proeminentes professoras e professores ligados a renomadas instituições de ensino superior do país, os quais indicaram os caminhos para o aperfeiçoamento dos trabalhos dos autores. Cada livro desta coletânea foi organizado, preparado e assinado pelos professores que coordenaram cada grupo. Sem dúvida, houve uma troca intensa de saberes e a produção de conhecimento de alto nível foi, mais uma vez, o grande legado do evento.

Neste norte, a coletânea que ora torna-se pública é de inegável valor científico. Pretende-se, com esta publicação, contribuir com a ciência jurídica e fomentar o aprofundamento da relação entre a graduação e a pós-graduação, seguindo as diretrizes oficiais. Fomentou-se, ainda, a formação de novos pesquisadores na seara interdisciplinar entre o Direito e os vários

campos da tecnologia, notadamente o da ciência da informação, haja vista o expressivo número de graduandos que participaram efetivamente, com o devido protagonismo, das atividades.

A SKEMA Business School é entidade francesa sem fins lucrativos, com estrutura multicampi em cinco países de continentes diferentes (França, EUA, China, Brasil e África do Sul) e com três importantes acreditações internacionais (AMBA, EQUIS e AACSB), que demonstram sua vocação para pesquisa de excelência no universo da economia do conhecimento. A SKEMA acredita, mais do que nunca, que um mundo digital necessita de uma abordagem transdisciplinar.

Agradecemos a participação de todos neste grandioso evento e convidamos a comunidade científica a conhecer nossos projetos no campo do Direito e da tecnologia. Já está em funcionamento o projeto Nanodegrees, um conjunto de cursos práticos e avançados, de curta duração, acessíveis aos estudantes tanto de graduação, quanto de pós-graduação. Em breve, será lançada a pioneira pós-graduação lato sensu de Direito e Inteligência Artificial, com destacados professores da área. A SKEMA estrutura, ainda, um grupo de pesquisa em Direito e Inteligência Artificial e planeja o lançamento de um periódico científico sobre o tema.

Agradecemos ainda a todas as pesquisadoras e pesquisadores pela inestimável contribuição e desejamos a todos uma ótima e proveitosa leitura!

Belo Horizonte-MG, 09 de junho de 2021.

Profª. Drª. Geneviève Daniele Lucienne Dutrait Poulingue

Reitora – SKEMA Business School - Campus Belo Horizonte

Prof. Dr. Edgar Gastón Jacobs Flores Filho

Coordenador dos Projetos de Direito da SKEMA Business School

TUTELA DA SAÚDE DOS TRABALHADORES PELA VIA DO DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA: ANÁLISE DOS PROCESSOS AJUIZADOS NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO.

PROTECTION OF LABORS HEALTH THROUGH THE ESTABLISHMENT OF COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT OF LEGAL NATURE: ANALYSIS OF THE LAWSUITS FILED AT THE REGIONAL LABOR COURT OF THE 3RD REGION.

Adriana Goulart de Sena Orsini
Giovana Paula Ramos Silveira Leite

Resumo

Durante o início da pandemia, os sindicatos propuseram dissídios coletivos de natureza jurídica buscando direitos e interpretação de normas gerais trabalhistas relacionadas à covid-19, embora essa não seja a utilização corriqueiramente vista no Poder Judiciário brasileiro, que compreende este instrumento de forma restrita às normas relacionadas a categorias profissionais e econômicas. Este estudo, através da análise comparativa de decisões do Tribunal Regional do Trabalho - 3ª Região, busca visualizar como a justiça do trabalho respondeu a essa utilização, sendo possível observar que, em um primeiro momento, o entendimento foi positivo, o que trouxe impactos benéficos para os trabalhadores.

Palavras-chave: Pandemia, Acesso à justiça, Mapeamento, Ações trabalhistas, Dissídio coletivo, Dissídio coletivo de natureza jurídico

Abstract/Resumen/Résumé

During the beginning of the pandemic, unions proposed collective bargaining agreements of a legal nature seeking rights and interpretation of general labor rules related to covid-19, although this is not the usual usage seen in the Brazilian Judiciary, which understands this instrument in a strict way to the norms related to professional and economic categories. This study, through the comparative analysis of decisions of the Regional Labor Court - 3rd Region, seeks to visualize how labor justice has been responding to this use, being possible to observe that, at first, the understanding was positive, which brought impacts beneficial to workers.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Pandemic, Justice access, Mapping, Labors claims, Collective bargaining agreement of a legal nature

1. INTRODUÇÃO

De fato, a pandemia do novo coronavírus trouxe diversas mudanças nas relações sociais e, com isso, impôs a necessidade de inovação para lidar com as transformações advindas desse momento. No direito não foi diferente. Este contexto faz com que surjam novas incógnitas nas dinâmicas entre os indivíduos e, assim, surjam novos conflitos que são levados para a esfera jurídica.

A partir dessa noção, este trabalho, que compõe o projeto de iniciação científica "Entre a performance argumentativa e a hermenêutica protetiva: o papel da Justiça do Trabalho de Minas Gerais na pandemia da Covid-19" tem como papel principal observar os impactos gerados pelo *sars-cov-2* no ambiente laboral e seus reflexos no judiciário trabalhista.

Dessa forma, no mundo do trabalho, além de uma acentuação dos problemas já existentes, vê-se novas problemáticas e a busca de soluções jurídicas que se adaptem a estes obstáculos recentes. Nesse sentido, uma dessas situações vistas no judiciário trabalhista mineiro foi a utilização do dissídio coletivo de natureza jurídica como forma de busca de direitos e interpretação de normas gerais trabalhistas relacionadas à covid-19, feita pelos sindicatos que propuseram ações no começo da pandemia.

Essa utilização não é a corriqueiramente vista no Poder Judiciário brasileiro. Normalmente o dissídio coletivo de natureza jurídica é compreendido como instrumento restrito às normas relacionadas a categorias profissionais e econômicas e de uma forma bem tímida. À vista disto, este estudo torna-se de grande relevância para compreender essa nova dinâmica jurídica em torno do dissídio coletivo de natureza jurídica que surgiu a partir das necessidades provocadas pelo novo coronavírus.

2. OBJETIVOS

O objetivo principal deste trabalho é observar os casos em que o dissídio coletivo de natureza jurídica foi utilizado durante a pandemia da covid-19 no Poder Judiciário Trabalhista Mineiro. A partir dessa observação, analisar quais foram os tipos de aplicação utilizadas pelos sindicatos, principalmente, esmiuçando as hipóteses em que o instrumento foi utilizado como busca de direitos e interpretação de normas gerais, delimitando quais os pedidos principais foram feitos e acolhidos nos casos abordados. Por fim, este artigo busca tratar das respostas que foram dadas pela Justiça do Trabalho, no período de 16/03/2020 até 12/04/2021, verificando os aspectos legais levados em conta nas decisões, além das questões fáticas incidentes.

3. METODOLOGIA

Como parte do projeto de iniciação científica, a principal fonte metodológica utilizada foi a análise de julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que se deu através do estudo das decisões disponibilizadas por essa corte em seu site, na aba "Covid: atos e produtividade".

A partir dos julgados encontrados, foi feito o estudo dos instrumentos legais a eles pertinentes, para o trabalho em questão foi esmiuçado o dissídio coletivo. Depois realizado o contato com os sindicatos que propuseram as ações para visualizar os contextos de aplicação dessa nova roupagem do dissídio coletivo de natureza jurídica. Por fim, foi estudado o caminho trilhado, ou não, junto ao Tribunal Superior do Trabalho, nas hipóteses em que ele foi acionado.

Entretanto, o trabalho será apresentado em ordem diversa por questões didáticas: em primeiro plano será abordada questões conceituais sobre o dissídio coletivo e, em segundo plano, será realizada a análise dos julgados e da repercussão dos processos no TST, acompanhada das respostas recebidas dos sindicatos sobre a escolha do dissídio coletivo de natureza jurídica nos processos em questão. Os processos que serão abordados encontram-se na tabela abaixo e foram numerados para facilitar a leitura dos dados:

NÚMERO DOS PROCESSOS ANALISADOS			
1	0010443-06.2020.5.03.0000	6	0010658-79.2020.5.03.0000
2	0010481-18.2020.5.03.0000	7	0010463-94.2020.5.03.0000
3	0010593-84.2020.5.03.0000	8	0010466-49.2020.5.03.0000
4	0010594-69.2020.5.03.0000	9	0010613-75.2020.5.03.0000
5	0010579-03.2020.5.03.0000	10	0010641-43.2020.5.03.0000
11	0010614-60.2020.5.03.0000		

4. DESENVOLVIMENTO

4.1. O DISSÍDIO COLETIVO

O dissídio coletivo é uma espécie de ação coletiva destinada "à solução de conflitos coletivos de trabalho" (LEITE, p. 1488, 2021) a partir da elaboração de normas gerais, sendo a hipótese em que o poder judiciário trabalhista cria direito novo. Suas bases legais estão na Constituição de 1988 que foi modificada, posteriormente, em sua quadragésima quinta

emenda realizada no ano de 2004. No ordenamento brasileiro, ele pode ser proposto pelos sindicatos, mas também pelo Ministério Público, durante greves que atinjam o interesse público e, por empresas, quando não há acordo coletivo ou durante uma greve (LEITE, p. 1489, 2021).

4.1.1. TIPOS E UTILIZAÇÃO

Os dissídios coletivos se dividem em duas categorias: primários e secundários ou derivados. Na primeira, temos os casos em que esse instrumento gera sentença normativa, criando norma jurídica. Integrando a segunda categoria, temos as espécies que buscam estender os efeitos, revisar ou interpretar o dissídio coletivo primário (LEITE, p. 1489, 2021). De forma excepcional, temos, também, o dissídio coletivo de greve que apresenta características de ambas categorias. De acordo com o artigo 220 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho, as espécies são:

> I - de **natureza econômica**, para a instituição de normas e condições de trabalho;
> II - de **natureza jurídica**, para interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos;
> III - **originários**, quando inexistentes ou em vigor normas e condições especiais de trabalho, decretadas em sentença normativa;
> IV - de **revisão**, quando destinados a reavaliar normas e condições coletivas de trabalho preexistentes, que se hajam tornado injustas ou ineficazes pela modificação das circunstâncias que as ditaram; e
> V - de **declaração sobre a paralisação do trabalho decorrente de greve** (BRASIL, 2011, grifo nosso).

Dessa forma, compõem a primeira categoria os dissídios coletivos de natureza econômica e os originários. Estando na segunda categoria, os de natureza jurídica, os de revisão e os de declaração. Por último, temos o dissídio coletivo de greve, também chamado de natureza mista, pois possui tanto função meramente declarativa, quanto pode ser utilizado como gerador de sentença normativa, podendo declarar a abusividade da greve, bem como, constituir "(ou não) novas relações coletivas de trabalho" (LEITE, p. 1490, 2021).

4.1.2. O DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA

Tendo como base o exposto acima, o dissídio coletivo de natureza jurídica compõe a categoria dos dissídios coletivos secundários ou derivados, uma vez que sua função é a interpretação de sentenças normativas, de instrumentos de autocomposição dos conflitos coletivos, como acordos coletivos e, de normas relacionadas a categorias profissionais ou econômicas. Bezerra Leite define essa espécie de dissídio coletivo como:

> "Ação declaratória cujo objeto reside apenas na interpretação de cláusulas previstas em instrumentos normativos coletivos preexistentes que vigoram no âmbito de uma dada categoria" (LEITE, p. 1490, 2021).

Nesse sentido, a utilização do dissídio coletivo de natureza jurídica é restrita às hipóteses supracitadas, não sendo sua função a interpretação de normas gerais, o que já foi declarado pelo Tribunal Superior do Trabalho na Orientação Jurisprudencial de número 7 (LEITE, p. 1490, 2021).

4.2. ANÁLISE DOS JULGADOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO

4.2.1. DOS PROCESSOS

Das medidas liminares que foram concedidas durante o período entre 16/03/2020 e 12/04/2021 que estão disponibilizadas no site do TRT-3, temos quinze dissídios coletivos, sendo onze dissídios coletivos de natureza jurídica que serão alvo deste estudo.

As ações analisadas foram propostas majoritariamente por sindicatos que representam classes de trabalhadores, tendo como objeto principal a segurança dos obreiros no ambiente de trabalho e o alinhamento das condições de realização laboral à prevenção e ao combate do *Sars-cov-2.* Como exceção a maioria, temos o processo 6 que foi proposto pela Companhia Energética de Minas Gerais - CEMIG e é o único caso em que o dissídio coletivo de natureza jurídica foi utilizado de forma única e exclusiva visando a interpretação de norma coletiva. No entanto, no processo 5 e 11, temos como pedido principal a concessão de equipamentos de proteção individual baseada em norma coletiva da categoria representada pelos sindicatos, quais sejam, médicos e servidores de saúde.

Dos dez processos estudados, oito possuem como pedido principal o afastamento de todos os trabalhadores do local de trabalho ou o afastamento dos colaboradores que fazem parte do grupo de risco (1; 2; 3; 4; 7; 8; 10) É importante destacar que as decisões liminares do processo 9 e 11 não está disponível para consulta pública no Processo Judicial Eletrônico, deste modo, apenas foram utilizados no estudo dados das decisões posteriores a esta ou dados presentes em notícias veiculadas pelo tribunal em seu site, no caso do processo 11.

No que diz respeito às decisões liminares, todas foram concedidas variando apenas no conteúdo, sendo mais ou menos abrangentes, mas todas acolhendo o pedido principal, sendo, dessa forma, geradoras de resultados muito importantes para a garantia de direitos dos trabalhadores em um momento de grande incerteza provocada pela covid-19.

No entanto, dos processos analisados, oito ações foram julgadas como improcedentes pela inadequação da via eleita (1, 2, 3, 4, 5, 9, 10, 11), sendo que dos três processos restantes, dois foram extintos por desistência do autor (7, 8) e um ainda não possui acórdão proferido (6).

Essas decisões se valem, principalmente, da argumentação de que o dissídio coletivo de natureza jurídica não se presta a interpretação de normas gerais. Tese esta que foi confirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho relativa ao recurso ordinário do processo 4, que manteve a decisão de inadequação da via eleita tendo como fundamento principal a especificidade de utilização dessa espécie de dissídio coletivo, conforme trechos transcritos abaixo:

> "Isso porque as normas de saúde pública direcionadas à prevenção da COVID-19 (coronavírus), embora exijam aplicação imediata e emergencial, possuem caráter genérico, destinadas que são a todos os sujeitos individuais e coletivos, independente da categoria profissional a que pertençam".
> "Não é cabível quando se pretende interpretar norma legal de caráter geral para toda a classe trabalhadora (TST/SDC, OJ n.7)".
> "Cumpre destacar, ainda, que esta Corte Superior, por meio de seu Tribunal Pleno, ao julgar o RO-10782-38.2015.5.03.0000, no qual foi reconhecida a inadequação do Dissídio Coletivo de natureza jurídica para tratar da dispensa coletiva de trabalhadores, examinou o alcance do cabimento deste meio processual.
> No aludido julgado, restou decidido que o dissídio coletivo jurídico destinava-se unicamente a interpretar normas autônomas e heterônomas específicas da categoria profissional, de modo que não se trata do meio adequado para examinar o alcance de enunciados normativos genéricos, direcionados a regular, em termos abrangentes, as relações de trabalho" (BRASIL, 2020).

Este é o entendimento majoritário encontrado nas decisões analisadas, embora seja possível visualizar nos votos vencidos de grande parte dos processos (2, 3, 4, 5, 10) a argumentação de que pela excepcionalidade da pandemia o mérito deveria ser analisado, uma vez que, o nome da ação não obsta a apreciação do feito. O que demonstra um entendimento contramajoritário, mas muito importante, pois leva em consideração a necessidade de efetivar direitos acima de seguir formas jurídicas em um momento de vulnerabilidade e incerteza de todos os trabalhadores.

No entanto, a partir das conclusões relatadas, pode-se observar que as liminares foram todas concedidas, entretanto, as ações foram declaradas improcedentes por questões processuais e não de mérito. Veja-se: as decisões liminares em questão foram deferidas no período 16/03/2020 à 22/04/2020, já os acórdãos se encontram no lapso temporal entre 16/07/2020 e 19/11/2020. Por meio da diferença entre os momentos históricos dos atos processuais podemos depreender que houve nas decisões liminares uma célere reação às novas imposições da pandemia muito benéfica, que gerou impactos positivos aos trabalhadores, mas fica o questionamento se esse desfecho processual seria negativo, tendo em consideração que a pandemia ainda perdura até o presente momento.

4.2.2. DO CONTEXTO APLICADO PELOS SINDICATOS

Foi enviado para os sindicatos que propuseram as ações analisadas um e-mail ou uma mensagem em seu canal de comunicação contendo a seguinte pergunta: "Por que foi feita a escolha da instauração do dissídio coletivo de natureza jurídica no processo citado abaixo?".

No entanto, dos sindicatos enviados, quais sejam, Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais, SIND-REDE BH, SENALBA-MG, SINMED-MG e SINDEESS, apenas o SENALBA-MG e o SINMED-MG responderam à indagação confirmando o disposto neste trabalho. A resposta do SENALBA-MG é breve, mas confirma a utilização do instrumento como um meio de conseguir uma resposta rápida para as problemáticas advindas da pandemia:

> "A pandemia gerou muitas dúvidas e situações singulares no meio profissional e, o Sindicato, naquele momento, elegeu o Dissídio Coletivo de Natureza jurídica o meio mais adequado pois precisávamos, e ainda, precisamos, que a Justiça faça a interpretação da legislação editada e sua aplicação aos casos concretos".

Já o SINMED-MG respondeu a pergunta abordando de forma mais abrangente as questões envolvidas na ação proposta por eles:

> "A sua observação está correta, mas naquele momento o Dissídio Coletivo de Natureza Jurídica contra o SINDHOMG, era a única medida viável para o pleito do sindicato, que visava garantir a entrega de EPI´s (equipamentos de proteção individual) a todos os médicos que trabalhavam em hospitais, clínicas e casas de saúde de Minas Gerais.
> Antes do ajuizamento da ação, verificamos outros casos de Dissídios Coletivos de Natureza Jurídicas procedentes, para situações e pedidos semelhantes, em razão do estado de calamidade pública decorrente da COVID-19.
> A nossa ação, inclusive, também teve desfecho positivo, em razão de decisão liminar julgada procedente, que determinou a todos os hospitais e demais unidades de saúde de Minas Gerais que fornecessem todos os EPI´s necessários aos médicos para a proteção da COVID-19, sob pena de multa diária.
> A mencionada decisão perdurou por aproximadamente 8 (oito) meses no ano de 2020 e teve impacto extremamente positivo para a saúde e segurança do trabalho dos médicos de Minas Gerais".

Através dos trechos temos a confirmação de que a escolha do dissídio coletivo de natureza jurídica foi contextual e provocada pela iminência dos riscos provocados pela covid-19, representando uma forma de busca rápida de garantia de direitos, que obteve um resultado positivo para os sindicatos através do deferimento das liminares.

5. CONCLUSÃO

Temos, então, que o Tribunal Superior do Trabalho tem se manifestado, por maioria, que os dissídios coletivos de natureza jurídica possuem finalidade estrita de interpretação de sentenças normativas, acordos e negociações coletivas e leis relacionadas a uma categoria profissional, dessa forma, não se prestando à análise de normas gerais da classe trabalhadora ou como via de concessão de direitos. Contudo, os votos vencidos juntados nos autos que entendiam que o instrumento tratado seria cabível para interpretação de normas e instrumentos ancorados em normas gerais da classe trabalhadora bem demonstram que a questão está longe de ser pacífica e/ou até mesmo pacificada, seja no TRT3, seja no TST. Além disso, esta espécie foi utilizada desta maneira e obteve resposta positiva do judiciário

mineiro, em um primeiro momento, com o deferimento das medidas liminares, devido às incertezas provocadas pelo *Sars-cov-2*.

Contudo, é possível perceber, que tal entendimento primário não se conforma como um equívoco jurídico realizado pelos sindicatos ou pelo judiciário, mas a busca por uma resposta célere a novas problemáticas que estavam latentes, principalmente, como medida de conter a proliferação da covid-19 através da proteção dos trabalhadores.

Sendo assim, é de se perceber que houve em um segundo momento o maior apreço ao ordenamento jurídico e suas regras do que ao contexto particular que estamos vivendo, tendo como base a improcedência dessas ações pela inadequação da via eleita. Nesse sentido, essa prevalência pelo formalismo jurídico à efetivação de direitos, é maléfica para o trabalhador, considerando que ainda estamos em um contexto de pandemia, fazendo com que o judiciário trabalhista precise estar aberto para a proteção dos indivíduos considerando este contexto e as incógnitas impostas por ele. É preciso emprestar ao dissídio coletivo de natureza jurídica toda a força e abrangência que demonstre a amplitude da tutela e do acesso à justiça que ele pode gerar e alcançar.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Acórdão nº 0010641-43.2020.5.03.0000**. Sindicato dos Empregados em Entidades de Assistência Social de Orientação e Formação Profissional no Estado de Minas Gerais - SENALBA/MG, Federação Nacional de Cultura - FENAC. Relator: RICARDO ANTÔNIO MOHALLEM. Belo Horizonte, MG, 20 de agosto de 2020. **Consulta Pública**. Belo Horizonte, 25 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário nº 0010594-69.2020.5.03.0000**. Sindicato dos Empregados em Entidades de Assistência Social de Orientação e Formação Profissional no Estado de Minas Gerais - SENALBA/MG. Sindicato dos Cursos Livres de Idiomas do Estado de Minas Gerais - SINDILIVRE-IDIOMAS/MG. Relator: Ministro Caputo Bastos. Brasília, DF, 14 de dezembro de 2020. **Consulta Pública**. Brasília, 17 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho:** aprovado pela Resolução Administrativa nº 1295/2008, com alterações dos Atos Regimentais nºs 1/2011 e 2/2011 e Emendas Regimentais nºs 1/2011 e 2/2011 - Brasília : Tribunal Superior do Trabalho, 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual Do Trabalho**. 19. ed. São José dos Campos: Saraiva Jur, 2021. 1621 p.

TRT 3ª REGIÃO, Tribunal Regional do Trabalho. **Covid-19: atos e produtividade.** 2020. Liminares Deferidas (ODS). Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/covid-19. Acesso em: 12 abr. 2021.

SEÇÃO DE IMPRENSA - TRT- 3. **NJ - Liminar da Justiça do Trabalho de MG determina que instituições particulares de saúde de BH forneçam EPIs a trabalhadores**. 2020. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-liminar-da-justica-do-trabalho-de-minas-determina-que-instituicoes-particulares-de-saude-de-bh-fornecam-epis-a-trabalhadores. Acesso em: 12 abr. 2020.