

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS – FDA**

ESEQUIEL FERNANDES SANTOS DA SILVA

**INDENIZAÇÕES TRABALHISTAS EM TEMPOS DE PANDEMIA:
A FORÇA MAIOR E O FATO DO PRÍNCIPE**

Maceió/AL
2022

ESEQUIEL FERNANDES SANTOS DA SILVA

**INDENIZAÇÕES TRABALHISTAS EM TEMPOS DE PANDEMIA:
A FORÇA MAIOR E O FATO DO PRÍNCIPE**

Monografia de conclusão de curso,
apresentada à Faculdade de Direito de
Alagoas (FDA/UFAL) como requisito
parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Luiz da
Costa.



Assinatura do Orientador

Maceió/AL
2022

Catálogo na Fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

S586i Silva, Esequiel Fernandes Santos da.
Indenizações trabalhistas em tempos de pandemia : a força maior e o fato do príncipe / Esequiel Fernandes Santos da Silva. – 2022.
70 f.

Orientador: Flávio Luiz da Costa.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2022.

Bibliografia: f. 64-70.

1. Pandemias. 2. Consolidação das Leis do Trabalho. 3. Indenização trabalhista. 4. Rescisão. 5. COVID-19. I. Título.

CDU: 349.2

Folha de Aprovação

AUTOR: ESEQUIEL FERNANDES SANTOS DA SILVA

INDENIZAÇÕES TRABALHISTAS EM TEMPOS DE PANDEMIA:

A FORÇA MAIOR E O FATO DO PRÍNCIPE

Esta monografia de conclusão de curso de graduação em Direito, apresentada à Faculdade de Direito de Alagoas (FDA/UFAL) como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, obteve a devida aprovação em 04 de Julho de 2022 perante a presente banca examinadora.

Prof. Dr. Flávio Costa, UFAL - Orientador

Banca Examinadora:

Prof. Msc. João Leite de Arruda Alencar, UFAL

Mestrando Thiago André Gomes Antunes, UFAL

RESUMO

O presente trabalho visa se aprofundar no estudo das indenizações trabalhistas no período pandêmico causado pelo Covid-19, se os empregadores poderiam invocar fato do príncipe ou força maior como causas de excludentes de culpabilidade na rescisão contratual e sua importância na seara do direito trabalhista. Busca-se, pois, sanar qualquer obscuridade com relação às rescisões contratuais advindas do período pandêmico, objetiva-se a diferenciação dos conceitos de caso fortuito, força maior e fato do príncipe, bem como estas teorias se comportam nos diversos ramos do direito, outrossim, estudar aspectos da jurisprudência e da doutrina concernente às indenizações em tempos pandêmicos. O presente estudo se deu através de pesquisa bibliográfica de meios físicos e digitais por meio de leitura de bibliografias, artigos, jurisprudências, legislações, bem como noticiários, tendo em vista tratar de assunto atual e relevante para se debruçar neste tema em questão apurando os novos julgados. Ficou evidenciado que os empregadores não podem invocar a teoria do fortuito e do fato do príncipe para resolução de contratos de trabalho, pois os entes federativos agiram de forma a proteger o bem maior coletivo utilizando da técnica de *lockdown*, afastando assim este dispositivo, afasta-se também a teoria da força maior para as rescisões contratuais, pois a empresa necessariamente para invocar este dispositivo tem que ter a porta de suas empresas ou filiais completamente fechadas.

Palavras chave: Pandemia; CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas); indenizações; rescisão; covid-19.

ABSTRACT

The present work aims to deepen the study of labor indemnities in the pandemic period caused by Covid-19, whether employers could invoke the prince's fact or force major as causes of excluding culpability in contractual termination and its importance in the field of labor law. Therefore, we seek to heal any obscurity with respect to the contractual terminations coming from the pandemic period, aiming at the differentiation of the concepts of fortuitous case, force major and fact of the prince, as well as these theories behave in the various branches of law, moreover, to study aspects of jurisprudence and doctrine concerning indemnification in pandemic times. The present study was carried out through bibliographical research of physical and digital means through reading bibliographies, articles, jurisprudence, legislation, as well as news, in order to deal with a current and relevant subject to address this theme in question, ascertaining the new judgments. It was evidenced that employers cannot invoke the theory of fortuitous and the fact of the prince for the resolution of employment contracts, because the federative entities acted in order to protect the greater collective good using the lockdown technique, thus moving away from this device, also departing from the theory of force greater force for contractual terminations, because the company necessarily to invoke this device has to have the door of its companies or subsidiaries completely closed.

KEYWORDS: Pandemic; workers law consolidation; indemnities; termination; covid-19.

SUMÁRIO

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUÇÃO | 07 |
| CAPÍTULO I – A PANDEMIA ADVINDA DA COVID-19 | 09 |
| 1.1 Definição e terminologia..... | 09 |
| 1.2 Contexto histórico..... | 10 |
| 1.3 A era da COVID-19..... | 12 |
| 1.4 Os reflexos da COVID-19 nas diversas áreas do Direito..... | 15 |
| 1.4.1 No direito trabalhista..... | 15 |
| 1.4.2 No direito consumidor..... | 20 |
| 1.4.3 Direito administrativo..... | 21 |
| CAPÍTULO II – DELINEAMENTO CONCEITUAL DA TEORIA DO FORTUITO, FORÇA MAIOR E DO FATO DO PRÍNCIPE NO BRASIL | 23 |
| 2.1. Origem e Principais características..... | 23 |
| 2.1.1 Teoria do fortuito e da força maior..... | 26 |
| 2.1.2 Teoria do fato do príncipe..... | 28 |
| 2.2 Como se apresentam nos diversos campos do Direito..... | 31 |
| 2.2.1 No direito Civil..... | 31 |
| 2.2.2 Na responsabilidade civil..... | 32 |
| 2.3 A aplicação dos institutos e suas consequências..... | 33 |
| CAPÍTULO III – O ROMPIMENTO DO VÍNCULO DO EMPREGO NA PANDEMIA CARACTERIZA FATO DO PRÍNCIPE OU FORÇA MAIOR? | 33 |
| 3.1. Formas de extinção do contrato de trabalho..... | 33 |
| 3.1.1 Por iniciativa do empregador..... | 35 |
| 3.1.1.1 Sem justa causa..... | 36 |
| 3.1.1.2 Com justa causa..... | 38 |
| 3.1.2 Por iniciativa do empregado..... | 41 |
| 3.1.3 Por iniciativa de ambas as partes..... | 45 |
| 3.1.4 Por iniciativa de terceiros..... | 48 |
| 3.2 Quanto aos efeitos do fato do príncipe e da força maior na covid-19..... | 51 |
| 3.3 Comportamento jurisprudencial na pandemia: força maior x fato do príncipe?...56 | |
| CONCLUSÃO | 63 |
| REFERÊNCIAS | 66 |

INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa estudar o tema proposto de indenizações trabalhistas nos tempos de pandemia, da teoria da força maior ou do fato do príncipe, mais profundamente. Pois, em um período conturbado que passamos alguns meses atrás, com a chegada do vírus da Covid-19 aqui no país, e a Organização Mundial da Saúde (OMS) decretando estado de Pandemia mundial por Covid-19, ficou evidenciado assim lacunas no direito trabalhista, concernente a este tema, logo após uma reforma do seu teor. Com o estado de calamidade pública instaurado no Brasil, os Estados tiveram autonomia para decidir se decretarem ou não lockdown, onde funcionaria somente os serviços essenciais como saúde (BRASIL, 2020).

A escolha pelo tema em questão foi feita a partir da premissa de como ficariam as indenizações por quebra de contrato em meio a uma realidade antes não pensada, quem cobriria os custos das indenizações? Poderíamos dizer que a culpa se daria ao Estado por decretar *lockdown*, e assim, obrigando as atividades não essenciais fecharem e amargarem prejuízos exorbitantes, alegando fato do príncipe, ou o mesmo se daria aos empregadores por não terem se preparado e feito uma reserva de fundos para um evento inesperado de força maior que poderia paralisar suas atividades em um médio prazo de tempo.

Mesmo diante da recente reforma da CLT em 2015, algumas lacunas foram percebidas diante da imprevisibilidade do evento pandêmico ocorrido e tiveram que ser sanadas por leis, decretos especiais e medidas provisórias como a MP (Medida Provisória) 927/20. Ainda assim deixando muitas dúvidas dos juristas.

O presente trabalho tem por objeto de estudo, a análise no ramo do direito trabalhista, as lacunas trazidas na reforma da CLT pela imprevisibilidade da ocorrência de um evento pandêmico, bem como as indenizações concernentes aos contratos de trabalho que foram modificados ou rescindidos em tempo de pandemia, trazendo o entendimento doutrinário e constitucional do tema à luz dos novos decretos especiais e, das medidas provisórias que versem sobre o assunto em questão.

O objetivo geral se deu a analisar importância de diferenciar força maior e fato do príncipe a luz da jurisprudência, onde se enquadram cada um deles em tempos de pandemia, gerando assim uma discussão, concernente a ponderação do dever de

pagar as multas rescisórias, e saque do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), ao empregado ser do Estado ou do empregador.

Os demais objetivos de deram em: diferenciar Força Maior e Fato do Príncipe; pagamentos de multas rescisórias pelo empregador ou pelo Estado; analisar a quem compete a indenização trabalhista ao empregado; quais indenizações são devidas ao empregado; demonstrar o impacto da pandemia no direito trabalhista e analisar casos concretos julgados pelos tribunais trabalhistas.

A presente pesquisa está amparada no estudo dogmático de natureza doutrinária e documental. Utilizando-se, pois, de uma análise que demanda atenção e cuidado na leitura de jurisprudências, normas especiais, medidas provisórias, obras jurídicas, julgados do TST (Tribunal Superior do Trabalho) e TRTs (Tribunais Regionais do Trabalho) e bem como notícias, tendo em vista tratar de assunto atual e relevante.

Empregando assim as ferramentas de pesquisa e levantamento bibliográfico por meio de plataformas acadêmicas, revistas jurídicas especializadas, casos concretos, artigos especializados sobre o tema, CLT e Constituição Federal; e exploratória, visando obter maior familiaridade com o tema valendo-se do período temporal em que se delimita a duração da fase pandêmica e pós pandêmica nos anos de 2020 a 2022.

Trazendo a questão para a problemática, uma análise doutrinária qualitativa por método dedutivo sobre como as ações trabalhistas estão sendo conduzidas inerente às indenizações dos trabalhadores que tiveram seu contrato de trabalho suspenso ou rescindido, indagando ainda, qual a posição doutrinária majoritariamente aceita pelos juristas no que se versa sobre a força maior e o fato do príncipe em tempos de pandemia, a luz da constituição.

O primeiro Capítulo versa sobre a pandemia do Covid-19, trazendo a definição e terminologia dos conceitos de surto, epidemia e pandemia, explicando assim as características que as diferenciam, aprofundou-se no conceito de pandemia trazendo seu contexto histórico, e mostrando outros períodos pandêmicos que houveram antes do covid-19. Ademais, foi estudado a era do covid-19, onde começou, e sua evolução ao patamar global, mostrando também seus reflexos nas diversas áreas do direito,

como o direito trabalhista, explicando como se daria as dispensas dos empregados e as alterações no novo Código.

O segundo Capítulo estudou os conceitos de caso fortuito, força maior e fato do príncipe no Brasil, sua evolução, principais características, os conceitos das teorias em questão, como se apresentam em diversos ramos do direito e trazendo sua aplicabilidade no atual período e suas consequências.

O terceiro Capítulo analisou o rompimento do vínculo empregatício trazendo em questão as formas de extinção do contrato de trabalho e quais delas foram empregadas neste período pandêmico. O capítulo trouxe também em seu texto quais os efeitos decorrentes da força maior e do fato do príncipe na covid-19. E por fim objetivou-se o estudo do comportamento jurisprudencial analisando as decisões e os julgados dos tribunais trabalhistas TST e TRTs.

CAPÍTULO I – A PANDEMIA ADVINDA DA COVID

1.1 Definição e terminologia

Segundo o Instituto Butantan uma enfermidade se torna uma pandemia quando atinge níveis mundiais, ou seja, quando determinado agente se dissemina em diversos países ou continentes, usualmente afetando um grande número de pessoas. Entende-se que uma pandemia pode começar como um surto ou epidemia; ou seja, surtos, pandemias e epidemias têm a mesma origem, o que literalmente muda é a escala da disseminação da doença no sentido geográfico (BUTANTAN, 2020).

Para entendermos melhor, precisamos entender a definição de surtos, epidemias e pandemias. Um surto se dá quando há o aumento de casos de uma doença em um determinado local, como exemplo pode citar a gripe, em meses chuvosos podemos constatar um surto de gripe, pois os casos são recorrentes em determinadas regiões. Geralmente os surtos são causados por infecções transmitidas por pessoas, animais ou ambientes (BUTANTAN, 2020).

Epidemia é quando ocorre um aumento no número de casos de uma doença em várias regiões, podendo ser em escala municipal, estadual ou nacional. Ou seja, o problema se espalha acima do esperado, sem uma delimitação geográfica

específica, como é o caso do surto, para classificar uma epidemia é necessário analisar critérios técnicos relacionados à região em que os casos ocorrem, bem como o período em que se iniciaram (BUTANTAN, 2020).

Vale ressaltar que em 1974 houve uma epidemia de meningite, os casos foram muito grandes, mas só teve escala nacional. Como explica Botosso (2020), uma endemia ocorre quando a doença é recorrente na região, mas não há um aumento significativo no número de casos e a população convive com ela. A dengue por exemplo tem caráter endêmico e sazonal no Brasil, porque sua ocorrência em diversas regiões e durante o verão já é esperada de forma cíclica (MARCOVECCHIO,1993).

Já a definição de pandemia se dá a escala mundial que determinada doença alcança, como é o caso do vírus H1N1 que em 2009 tinha casos no mundo inteiro. Geralmente a maioria da população não é imune à doença. As ações adotadas pelos governos devem ser em conjunto, tanto dos países afetados como aqueles que ainda não marcaram casos, para que assim seja combatido e a proliferação dos sintomas seja controlada (MARCOVECCHIO,1993).

Inicialmente chamada de 2019-n-CoV, a infecção provocada pelo coronavírus (o Sars-Cov-2) recebeu o nome oficial de COVID-19, em 11 de fevereiro de 2020, que significa “doença por coronavírus” em inglês. Os primeiros relatos de casos de SARS-CoV-2 surgiram no fim de 2019 na cidade de Wuhan, na China. Em março de 2020, o vírus já havia se disseminado globalmente, levando a OMS a declarar a pandemia.

1.2. Contexto histórico

De acordo com Marcovecchio, (1993) os termos epidemia e endemia são dos mais antigos na medicina e sua distinção não pode ser feita com base apenas na maior ou menor incidência de determinada enfermidade em uma população. Se para epidemia a principal característica se constitui no elevado número de casos novos e sua rápida difusão, para endemia, que vem do grego clássico e significa “originário de um país, referente a um país”, não basta somente o critério quantitativo, o que define o caráter endêmico de uma doença é o fato de ser a mesma peculiar a um povo, país ou região.

Segundo uma especialista em doenças infecciosas da Escola de Higiene e Medicina Tropical de Londres, Rosalind (2020), uma infecção endêmica está presente em uma área permanentemente, durante anos, como a varicela e a malária; epidemia é o aumento nos casos, seguido por um pico e depois diminuição e pandemia é a epidemia que ocorre ao redor do mundo aproximadamente ao mesmo tempo. No Corpus Hippocraticum há sete livros com o título de Epidemias e Galeno usou endemia com o mesmo significado atual (HIPPOCRATE, 1934; MARCOVECCHIO, 1993).

Natália Pasternak Taschner (2020), é uma das idealizadoras e colaboradoras do blog Café na Bancada e aponta as seguintes condições: alguns fatores determinantes e condicionantes podem ser diversas situações econômicas como a miséria, a falta de saneamento básico e água tratada; situações culturais, com hábitos alimentares de risco como ingestão de peixe cru ou ostras e alimentos exóticos; fatores ecológicos como a poluição atmosférica e as condições climáticas; psicossociais, incluindo estresse e o uso de drogas; e biológicos com as mutações de um agente infeccioso, transmissibilidade do agente e indivíduos suscetíveis às infecções.

Esses determinantes podem variar de acordo com as características dos agentes etiológicos e estão intimamente relacionados à sua forma de transmissão. As doenças infecciosas podem ser transmitidas por contato direto (secreções respiratórias, fecal-oral, sexual) ou contato indireto (vetor, ambiente, objetos e alimentos contaminados). Nos dias atuais, a globalização constitui outro importante determinante, resultado de um intenso fluxo de pessoas e alimentos por todo o mundo. A rapidez de deslocamento das pessoas proporcionada pela facilidade de acesso ao transporte aéreo permite que agentes causadores de epidemias sejam transmitidos rapidamente para pessoas de várias regiões do planeta em um curto espaço de tempo, como, por exemplo, a Influenza H1N1, que causou, em 2009, uma pandemia em menos de seis meses, e, atualmente, o COVID-19, em menos de três meses. Para o enfrentamento de situações endêmicas e epidêmicas é necessário um planejamento a nível local, quando pandêmica visa-se a nível global, território, organização assistencial, articulação Inter setorial e o trabalho em conjunto com a equipe de controle de zoonoses (para doenças de transmissão vetorial) e o primeiro passo é a adequação dos protocolos à realidade local (TASCHNER, 2020).

Ao que se sabe, um dos primeiros relatos de uma doença que chegou ao patamar de pandemia é datado de 1580, surgindo na Ásia um vírus conhecido como influenza, que por sua rápida disseminação espalhou-se abruptamente pelos continentes da África, Europa e América do Norte.

Pandemia, palavra de origem grega, formada com o prefixo neutro pan e demos, povo, foi usada pela primeira vez por Platão em seu livro Das Leis com um sentido genérico, referindo-se a qualquer acontecimento capaz de alcançar toda a população, e o seu conceito moderno é o de uma epidemia de grandes proporções, que se espalha a vários países, em mais de dois continentes, aproximadamente ao mesmo tempo, como recentemente é o COVID-19. No mesmo sentido foi também utilizada por Aristóteles (MARCOVECCHIO, 1993; BAILLY, 1950).

A incorporação definitiva do termo pandemia ao glossário médico firmou-se a partir do século XVIII, encontrando-se o seu registro em francês no Dictionnaire Universel Français et Latin, de Trévoux, de 1771 (DAUZAT, 1964). Em português foi o vocabulário dicionarizado como termo médico por Domingos Vieira (1874).

1.3 A era da COVID-19

De acordo com Spadacio, Guimarães e Alves (2020), a infecção respiratória é causada pelo vírus da síndrome respiratória aguda grave (Sars-CoV-2). O primeiro caso ocorreu em dezembro de 2019, em Wuhan, na China, e se espalhou por todo o mundo, exceto na Antártida. Após a Ásia, a Europa passou a ser o epicentro da doença.

A princípio, parecia que os homens adoeciam e morriam mais que as mulheres, e que afetava mais aos idosos e as pessoas com comorbidades, porém, após o número crescente de casos e mortes, a doença mostrou-se agressiva e letal a todas faixas etárias (SPADACIO; GUIMARÃES; ALVES, 2020).

Segundo a OMS (2020), em 11 de fevereiro de 2020, o *Information and Communication Technologies for Verticals* anunciou que o nome do novo vírus seria coronavírus tipo causando síndrome respiratória aguda grave (SARS-CoV-2). Neste mesmo dia, a OMS passou a chamar oficialmente a nova doença de Covid-19, palavra

formada pelas iniciais de Coronavírus Vírus últimos dois dígitos do ano de seu surgimento, 2019 (OMS, 2020). Em 11 de março de 2020, a OMS declarou o surto do novo coronavírus (COVID-19) como uma pandemia global (CUCINOTTA; VANELLI, 2020). No início de julho de 2020, a OMS anunciou que o Brasil alcançou o 2º lugar no mundo em número de novas mortes e de casos em 24 horas (UOL/SP, 2020).

Afirma-se que esta pandemia pode ser a principal causa da pior crise do capitalismo desde 1929, considerando suas amplas repercussões econômicas, políticas e sociais, evidenciando as contradições do sistema capitalista. O enfrentamento desta crise sociosanitária requer esforços de setores de políticas públicas, para além do setor da saúde, devido ao impacto que causa desde as atividades básicas do cotidiano, até a forma de trabalho e como as pessoas se relacionam (BARDI, et al., 2020).

O risco de contaminação pela COVID-19 é generalizado, mas os recursos apresentados por diferentes grupos sociais para o enfrentamento da situação, demonstra que os mais afetados são os indivíduos de baixa renda, que vivem nas periferias, os que não contam com abastecimento de água, a população negra, a população indígena, entre outros que têm menos acesso aos seus direitos (PEREIRA, et al., 2020).

Santos (2020), destaca o acesso a cuidados de saúde, apólices de seguro e às terapias, como recursos do padrão de consumo dos grupos mais privilegiados economicamente. Esta pandemia evidencia cada vez mais a existência de populações, em diversas nações, que são excluídas de direitos básicos da vida, de acesso a espaços de informação, participação e condições dignas de trabalho, sendo populações que já tinham seu cotidiano caracterizado por níveis de exploração do trabalho, precarização e também pelo desemprego, e subemprego (PEREIRA, et al., 2020).

Para o Professor Miguel Reale (1984)

Todo modelo social, e o jurídico em particular, é uma estrutura dinâmica e não estática: é-lhe inerente o movimento, a direção no sentido de um ou mais fins a serem solidariamente alcançados, o que demonstra ser incompreensível a experiência jurídica sem se levar em conta a sua natureza dialética (REALE, 1984. p. 45).

O direito persegue incessantemente renovação e adequação fenomenológica, a partir da experiência jurídica, em síntese que tem como núcleo a lógica do razoável. Para Celso Lafer (1988) é um processo de engenharia social, marcado pela constante adaptação do direito à realidade mediante uma técnica de interpretação não apenas declaratória, mas constitutiva, produtiva e atualizadora.

A norma objeto da interpretação não pode ser separada dos fatos e valores que a constituem, pois surge como integração desses elementos, daí advindo a estrutura tridimensional do direito. O ato de interpretação deve ocorrer numa estrutura que é sincrônica ou homóloga à do ato normativo; entre um e outro não pode haver solução de continuidade; quando este se dá a vida jurídica entra em crise pela verificação da insuficiência dos modelos normativos (REALE, 1984).

Por isto, dentre as regras de interpretação inclui o mestre as seguintes: c) Toda interpretação jurídica dá-se necessariamente num contexto, isto é, em função da estrutura global do ordenamento (Natureza integrada do ato normativo); d) Nenhuma interpretação jurídica pode extrapolar a estrutura objetiva resultante da significação unitária é congruente dos modelos jurídicos positivos (REALE, 1984).

A hermenêutica jurídica, “além de esclarecer o conteúdo das regras positivas, assegura-lhes contínua atualização e operabilidade”. Essa metodologia leva a uma dialética de complementaridade, que permite a combinação e harmonização de preceitos apenas aparentemente contraditórios, inclusive dentro do mesmo texto normativo, para descobrir a verdadeira dimensão e sentido (REALE, 1984).

Alexandre Sousa Pinheiro (2014) examina a jurisprudência de crise do Tribunal Constitucional (TC) português e conclui que a parametricidade da Constituição em tempos de crise leva a que se possa concluir que a inconstitucionalidade, na interpretação do TC, não dependa apenas do “texto”, mas, também, do “contexto”.

Numa outra perspectiva, o que seria incompatível com a Constituição em tempos de normalidade constitucional, já não será em tempos de memorandos e programas de assistência. Este desiderato decorre, sem dificuldade, da jurisprudência constitucional, apesar de a doutrina manter que se continua dentro de um quadro normativo pleno (PINHEIRO, 2014).

1.4 Os reflexos da COVID-19 nas diversas áreas do Direito

1.4.1 No direito trabalhista

Vejam as principais mudanças causadas pelas Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020 que flexibilizam as relações trabalhistas durante o período da pandemia. A primeira Medida Provisória 927/2020 foi publicada no dia 23 de março, já a MP 936/2020 no dia 1º de abril. Suspensão temporária do contrato de trabalho Empresas com faturamento anual de até R\$4,8 milhões podem dispensar temporariamente os empregados sem pagamento do salário, com o governo sendo responsável por 100% do seguro-desemprego que esse empregado teria direito. Já empresas que faturam mais de R\$4,8 milhões, ficarão responsáveis por 30% do salário, enquanto o governo pagará 70% do seguro-desemprego correspondente. (BRASIL, 2020).

O valor do seguro desemprego recebido pelos empregados tem um teto no valor de R\$1.813,03. Os contratos podem ser suspensos por, no máximo, 60 dias. Nesse período, benefícios e auxílios como vale-alimentação continuarão sendo pagos e esse empregado não poderá trabalhar, nem mesmo remotamente (BRASIL, 2020).

Os acordos individuais devem ser registrados e enviados para o empregado com, no mínimo, 48 horas de antecedência. Após a suspensão, o empregado terá direito à estabilidade pelo mesmo período em que ficou suspenso. Dessa forma, se ele ficou 60 dias, terá estabilidade por 120 dias. Se o colaborador for despedido durante o período de estabilidade, existe uma indenização calculada com base no período suspenso, mas não se aplica em caso de justa causa (BRASIL, 2020).

Redução proporcional de jornada de trabalho e salário A redução de salário base é proporcional à redução da jornada de trabalho. Vale ressaltar que o valor da hora de trabalho deve ser preservado, conforme CLT. As reduções mais comuns estão acontecendo nas faixas de 25%, 50% e 70%, porém, é possível fazer reduções em outras porcentagens. Reduções diferentes que essas deverão ser negociadas com os sindicatos, sendo que não há uma contrapartida do governo para reduções inferiores a 25%. Redução de 25%: pode ocorrer por meio de acordos individuais; Redução de 50% ou 70%: pode ocorrer por meio de acordos individuais para cargos com salário

inferior a R\$3.135 ou superior a R\$12.202,12. Salários intermediários necessitam de um acordo coletivo, com participação do sindicato. Essa redução poderá ocorrer por até 90 dias (CLT, 1943).

O governo se responsabiliza pelo pagamento do restante do salário, de acordo com a redução, na forma de seguro-desemprego. Nesse caso, o teto do seguro-desemprego é o mesmo descrito acima no valor de R\$1.813,03. É preciso ter mecanismos para garantir que seus empregados com jornada reduzida estão, de fato, trabalhando menos, em especial para as equipes que adotaram trabalho remoto. Após a suspensão, o empregado terá direito à estabilidade pelo mesmo período em que teve sua jornada reduzida. Dessa forma, se foram 90 dias, terá estabilidade por 180 dias (BRASIL, 2020).

Assembleias coletivas podem ser realizadas digitalmente, com prazos reduzidos pela metade para acelerar as negociações. Constitucionalidade da Medida Provisória 936 O Supremo Tribunal Federal permitiu a realização de acordos individuais para redução das jornadas e suspensão dos contratos, dispensando a participação dos sindicatos, conforme previsto na medida provisória, em decisão em plenário no dia 17 de abril (BRASIL, 2020).

A decisão é positiva para a preservação dos empregos no Brasil, por reduzir a burocracia e dar mais celeridade a implementação de mecanismos para redução dos custos fixos e gestão da ociosidade, e está alinhada ao texto da MP 936. Por outro lado, ela se opõe à liminar do ministro Ricardo Lewandowski do dia 06 de abril, que estabeleceu a obrigatoriedade de se comunicar aos sindicatos as alterações na jornada de trabalho realizadas por meio de acordos individuais (BRASIL, 2020).

A discrepância entre as interpretações do executivo, do STF e do Ministro Ricardo Lewandowski da Medida Provisória 936 são uma evidência da insegurança jurídica que enfrentam os empreendedores que buscam mecanismos e proteção para preservar postos de trabalho em meio à crise. Isso pode fazê-los optar por despedidas seguras ao invés da manutenção do emprego em condições de incerteza (BRASIL, 2020).

Não é preciso mudar o contrato de trabalho para que todo o time trabalhe remotamente. Porém, essa mudança deve ser avisada com, pelo menos, 48 horas de

antecedência. Estagiários e aprendizes também podem seguir trabalhando de forma remota. O empregador tem 30 dias, desde o momento da migração, para assinar um termo com seus empregados. No documento deve ser deixado claro como acontecerá o fornecimento de equipamentos e infraestrutura para a realização do trabalho e também como será feito o reembolso de despesas como, por exemplo, internet e luz (BRASIL, 2020).

Os gastos relativos à infraestrutura mencionada e às despesas decorrentes do trabalho não se caracterizam como salário. O empregador pode se comunicar por aplicativos de chat e teleconferência como WhatsApp, Skype e Slack, sem que isso seja visto como tempo à disposição, prontidão e sobreaviso, a não ser que tenha sido previamente definido em contrato (BRASIL, 2020).

Os empregados que trabalham em regime de Home Office ficam dispensados do controle de jornada, segundo a MP. É possível antecipar as férias individuais de seus empregados avisando com, pelo menos, 48 horas de antecedência. O período mínimo é de 5 dias, mas você também pode antecipar as férias mesmo para quem ainda não tem direito a elas. A medida recomenda priorizar a concessão de férias a quem pertence aos grupos de risco.

A remuneração pode ser feita até o 5º dia útil do mês seguinte e o 1/3 das férias pode ser pago até o fim do ano, junto com o 13º salário. Profissionais de saúde e de áreas consideradas essenciais podem ter suas férias e licenças não remuneradas suspensas ou adiadas. Em caso de dispensa dos empregados, além da rescisão, é preciso pagar os valores relativos às férias. É possível determinar férias coletivas com aviso prévio de, no mínimo, 48 horas, sem a necessidade de comunicar o Ministério da Economia ou o sindicato (BRASIL, 2020).

É possível antecipar feriados não religiosos das três esferas – federais, estaduais e municipais – podendo ser usados para compensar o saldo do banco de horas, banco de horas. Se as atividades forem interrompidas, é possível criar um banco de horas para compensar esse tempo não trabalhado no futuro.

O seu time terá 18 meses para repor essas horas, contados apenas a partir do fim do período de calamidade pública, mas essa prorrogação só poderá ser, no máximo de 2 horas por dia, sem extrapolar 10 horas totais de trabalho. Suspensão de

exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho. A obrigatoriedade dos exames médicos, com exceção dos demissionais, está suspensa enquanto durar o estado de calamidade. Eles deverão ser realizados até 60 dias após o fim desse período, podendo também ser realizados durante a calamidade a pedido do médico do trabalho (BRASIL, 2020).

O TST efetivou o trabalho à distância para grande parcela dos servidores, mantendo somente o indispensável nas instalações para cumprir as atividades essenciais. Ademais, os acessos aos tribunais e fóruns ficaram suspensos (BRASIL, 2020).

De acordo com os dados do Núcleo Socioambiental do Tribunal relativos ao primeiro semestre de 2020, o consumo de papel teve redução de 60% em relação ao primeiro semestre de 2019 (de 5.803 para 2.316 resmas), o que permitiu uma economia de R\$44.161. Os gastos com água e esgoto apresentaram redução de 34,4% – foram de 15.558 m³ consumidos em R\$370 mil gastos no primeiro semestre de 2019 para 10.189 m³ e R\$257 mil em 2020. A economia foi de R \$113.359. Com energia elétrica, foram economizados R\$782.516. O consumo caiu 28,8% (de 3.603.057 kWh em 2019 para 2.563.814 kWh em 2020 (TST, 2020).

De acordo com outros dados da Coordenadoria de Orçamento e Finanças do Tribunal, a economia é ainda maior quando se avalia a diferença de gastos com passagens e diárias. Se comparados os primeiros semestres de 2019 e de 2020, neste ano, houve economia de R\$ 1.032.100 com passagens e de R\$ 2.439.398 com diárias (BRASIL, 2020)

Os exames demissionais podem ser dispensados se o empregado realizou um exame ocupacional nos últimos 6 meses. Os treinamentos também podem ser suspensos ou acontecer à distância. Com o fim do estado de calamidade, você terá 90 dias para realizá-los. Pode-se adiar o recolhimento do FGTS dos meses de março, abril e maio que vencem em abril, maio e junho pode ser adiado. Esse recolhimento poderá ser feito a partir de julho, parcelado em até 6 meses sem juros. Para utilizar o benefício, é preciso fazer a declaração até o dia 20 de junho. Em caso de demissão de empregados, será preciso recolher o FGTS normalmente. Estão suspensos por 180 dias os prazos para defesa e recurso em processos trabalhistas e débito de FGTS (MP 1046/2021).

Medidas relativas ao Covid-19, os casos de contaminação pelo novo coronavírus não serão considerados problemas ocupacionais, exceto se comprovado que só ocorreram por causa do trabalho. Empregados contaminados pelo Covid-19 não podem ser identificados nominalmente. O Recursos Humanos deve comunicar às pessoas que tiveram contato com eles e recomendar quarentena de 14 dias. A Medida Provisória (MP) 946/2020 do Governo Federal, no dia 8 de abril, editou mais uma Medida Provisória com o objetivo de minimizar o impacto da pandemia na economia - o direito do trabalho na crise da covid-19. A MP 946, de 07 de abril de 2020, autoriza, temporariamente, o saque do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (BRASIL, 2020).

A forma encontrada pelo Governo para permitir os novos saques foi extinguir o fundo do Programa de Integração Social (PIS) e Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP), transferindo o seu patrimônio para o FGTS. Saque temporário do FGTS A MP 946 autoriza os trabalhadores, com contas ativas ou inativas do FGTS, a sacarem até R \$1.045,00 (um salário mínimo), independentemente do número de contas que possua (MP 946/2020).

Na hipótese de o trabalhador possuir mais de uma conta vinculada, o saque deve observar a seguinte ordem: contas vinculadas de contratos de trabalho extintos, com início pela conta que tiver o menor saldo; e demais contas vinculadas, com início pela conta que tiver o menor saldo. Os saques ocorreram entre o dia 15 de junho e 31 de dezembro deste ano, em cronograma a ser definido pela Caixa Econômica Federal (CEF). Os trabalhadores que possuem contas previamente abertas na CEF terão seus créditos automaticamente transferidos. Na hipótese de não desejarem sacar o recurso disponível, poderiam solicitar o cancelamento.

O crédito também poderá ser transferido para conta bancária de titularidade do trabalhador de qualquer instituição financeira, sem acarretar cobrança de tarifa bancária por parte da CEF. Com o objetivo de permitir os novos saques do FGTS, o Governo Federal extingue o fundo PIS/PASEP, a partir de 31 de maio de 2020, transferindo o seu patrimônio ativo e passivo para a CEF. As cotas dos participantes do fundo, no entanto, restam preservadas e passam a ser remuneradas pelos mesmos critérios do FGTS. Vale lembrar que o fundo PIS/PASEP foi constituído por

recolhimentos efetuados pelos empregadores nas contas individuais dos trabalhadores ativos entre os anos de 1971 e 1988 (MP 946/2022).

Depois da Constituição de 1988 estes recursos passaram a ser direcionados ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Fala-se em extinção do fundo, pois os valores depositados nas contas vinculadas individuais dos participantes do fundo PIS/PASEP, mantidas pelo FGTS após a transferência para a CEF, ficarão disponíveis para saque pelo prazo de 5 (cinco) anos (MP 946/2022).

A partir de 1º de junho de 2025, segundo a MP 946, as contas serão tidas como abandonadas e os recursos das contas individuais passarão à propriedade da União. As regras para pagamento do abono salarial anual do PIS/PASEP restam inalteradas. As mesas do Senado Federal e da Câmara dos Deputados assinaram um ato conjunto, aplicável durante a calamidade pública, que simplifica o rito para apreciação das medidas provisórias. O ato dispensa a apreciação do texto por comissões mistas e reduz de 120 para 16 dias o prazo de validade das matérias, prevendo ainda a votação em sessões remotas dos Plenários. Assim, há expectativa de que a MP 946 já tenha sido apreciada antes da liberação dos novos saques do FGTS (MP 946/2020).

As mudanças repentinas, traz uma série de consequências para cada pessoa, sendo no âmbito pessoal ou profissional, e não seria diferente o que ocorreu durante a pandemia da Covid-19. Tratando-se do poder judiciário no geral, alguns pontos demonstraram bastante relevância na forma que se portaram diante das dificuldades trazidas pelo novo cenário mundial.

1.4.2 No direito consumidor

Neste período de pandemia, muitas das relações de consumo foram afetadas profundamente. Lojas físicas foram fechadas em todo o país, produtos não foram entregues e o relacionamento entre as pessoas físicas e jurídicas mudou. Em outra esfera, serviços já contratados foram interrompidos e aqueles que estavam previstos não foram mais realizados (IDEC,2020).

Neste período de exceção, o Idec defende que os prazos já estabelecidos para trocas de produtos, consertos dentro da garantia ou revisões obrigatórias - como nos casos de veículos - podem ser prorrogados por conta da pandemia. Desta forma, o CDC empoderar o consumidor em relação a trocas de produtos, prazos de garantia, direito à informação, padrões de conduta e penalidades. Dessa forma podemos verificar que um dos maiores problemas foi a demora em alguns como para outros o prazo e garantia que ambos teriam para recorrer com seus direitos e deveres.

1.4.3 Direito administrativo

A pandemia provocou a necessidade de adoção de medidas por parte da administração pública que restringiram direitos fundamentais, com a finalidade de proteção da saúde e da vida da população. O presente artigo se concentra na análise de medidas adotadas no plano federal, em especial em razão da Lei nº 13.979/2020, e em que medida refletem um retorno a uma administração autoritária, diversamente do modelo consensual e dialogal que se vinha implantando (DIAS e SILVA, 2020).

Os três temas do Direito Administrativo que, em razão da Covid-19, sofrerão um impacto de maneira indelével: I) Governo Digital; II) Repartição de competências entre os entes da federação com fundamento exclusivo na predominância do interesse; e III) O controle da discricionariedade administrativa, demonstrando que foram situações que teve suas melhorias e adaptações (ARAÚJO, 2020).

De acordo com Valter Shuenquener Araújo (2020) o Senado aprovou o PL 696/2020, que regulamenta a telemedicina durante a crise e tem como objetivo desafogar os hospitais em virtude da Covid-19. Foi preciso o isolamento social obrigatório para que percebêssemos que a qualidade do atendimento não iria, necessariamente, piorar porque se está a uma distância física do médico (ARAÚJO, 2020).

Sob outro prisma, a escassez de recursos públicos para a área da saúde no Brasil impede que ela tenha a capilaridade física e a estrutura desejadas com um mínimo de qualidade. Assim, o atendimento remoto se torna a alternativa mais eficiente para grande parte dos serviços médicos prestados pela Administração Pública. O mesmo argumento vale, com algumas variações, para a área de educação pública (ARAÚJO, 2020).

O Governo Digital possibilita também que as decisões administrativas sejam tomadas com amparo em dados cientificamente estudados. Essas referências são extraídas de bancos de dados dotados de um volume expressivo de informações e são trabalhadas para tornar a decisão estatal mais racional, eficiente e justa. Prestigia-se, assim, a isonomia, a previsibilidade e a economicidade no agir da Administração Pública (ARAÚJO, 2020).

A proteção de dados, continuidade do serviço público remoto, publicidade em meio eletrônico, espaço de discricionariedade da decisão amparada em *BI (Business Intelligence)* e outros temas e questões que surgem nesse modo de a Administração Pública se relacionar com o administrado (ARAÚJO, 2020).

Em 31 de março, o Senado aprovou o PL 696/2020, que regulamenta a telemedicina durante a crise e tem como objetivo desafogar os hospitais em virtude da Covid-19. Foi preciso o isolamento social obrigatório para que percebêssemos que a qualidade do atendimento não iria, necessariamente, piorar porque se está a uma distância física do médico. A escassez de recursos públicos para a área da saúde no Brasil impede que ela tenha a capilaridade física e a estrutura desejadas com um mínimo de qualidade.

Assim, o atendimento remoto se torna a alternativa mais eficiente para grande parte dos serviços médicos prestados pela Administração Pública. O mesmo argumento vale, com algumas variações, para a área de educação pública.

O parâmetro recorrente para saber quem deve agir tem sido o da predominância do interesse no caso concreto. A grande verdade é que esse critério não tem se mostrado suficiente em um modelo de federalismo de cooperação, especialmente para a solução de problemas urgentes que envolvem interesses de igual magnitude de variados entes da federação (STOBER, 2012, p. 81).

Decidir sobre o fechamento de um estabelecimento comercial é tema que, a princípio, insere-se na competência do município, por se tratar de interesse local.

As condições econômicas gerais são de grande importância ao nível local, segundo as máximas 'pense globalmente, aja localmente' (think global, act local) e 'todo negócio é local' (all business is local). Sob os slogans 'glocalização' (Glokalisierung) e 'comprador global-local' (Glokapreneur), exprime-se a ideia de que, depois da nacionalização e da globalização, são

procuradas soluções locais para os problemas globais (STOBER, 2012, p. 81).

CAPÍTULO II – DELINEAMENTO CONCEITUAL DA TEORIA DO FORTUITO. FORÇA MAIOR E DO FATO DO PRÍNCIPE NO BRASIL

O caso fortuito, a força maior e o fato do príncipe são os fatores contidos na Teoria da Imprevisão, sendo imprevidos e inevitáveis.

A força maior é antiga no ramo do Direito, e com essa antiguidade se vê um obstáculo grande no meio doutrinário, fazendo com que não haja uma unanimidade dentre todos os doutrinadores. Existem alguns juristas que compreendem que a força maior é o mesmo que caso fortuito, porém existe outra vertente que expressa em seu entender que há diferenças importantes entre os dois conceitos, ressaltasse também que *factum principis* se enquadra como espécie de força maior. Cabe deixar claro, que até mesmo o Código Civil brasileiro não deixa entendido esta distinção entre estes dois institutos.

José dos Santos Carvalho Filho, assim explica:

São fatos imprevisíveis aqueles eventos que constituem o que a doutrina tem denominado de força maior e de caso fortuito. Não distinguiremos estas categorias, visto que há grande divergência doutrinária na caracterização de cada um dos eventos. Alguns autores entendem que a força maior é o acontecimento originário da vontade do homem, como é o caso da greve, por exemplo, sendo o caso fortuito o evento produzido pela natureza, como os terremotos, as tempestades, os raios e os trovões (FILHO. p. 458).

2.1. Origem e Principais características

Como já visto antes, a força maior e o caso fortuito advém desde os tempos antigos, remontando sua origem ao direito romano e tem seu posterior desenvolvimento teórico nos sistemas romano-germânicos, especialmente durante o processo de codificação. "vis", "vis maior" "vis compulsiva", "fatus", "vis quae resisti non potest", eram conceitos amplamente aceitos, admitindo os romanos, dentro daquele espírito fatalista que tão bem os caracterizava, quito superiores ao entendimento do homem, capazes de levar para direções completamente diferentes seus fracos desígnios.

Ocorrendo essa incidência por caso fortuito, força maior ou até mesmo fato do príncipe, diante de iminente impossibilidade do devedor de arcar com suas obrigações, lhe era conferido a isenção de responsabilidade. Ademais, pode-se destacar que Antônio Chaves diz, Somente o direito primitivo não reconhecia esses elementos: mas a Lei das XII Tábuas já isentava de responsabilidade aquele que tivesse cometido homicídio sem intenção ou sem culpa (CHAVES, p. 59).

Amplamente admitido pelo direito costumeiro estudado por Pothier, foi ingressado assim no Código Civil francês que assegurou não haver lugar para perdas e danos que resultasse na inexecução da obrigação quando o devedor estiver impedido de dar ou de fazer aquilo que se obrigue ou fez o que lhe era proibido, em consequência de força maior ou de caso fortuito (Cód. Civil francês de 1804).

Podemos ver assim sua evolução desses termos chegando ao Código Civil italiano de 1865 e de 1942, trazendo em sua escrita, termos semelhantes, conservando o princípio, entretanto sem fazer menção às expressões, fazendo assim entendido que o devedor que não satisfazer as prestações devidas, está obrigado a indenizar o dano se não ficar comprovado que o inadimplemento ou atraso foi determinado por impossibilidade da prestação derivada de causa não imputável ao devedor (Cód. Civil italiano).

Os italianos nomearam esta teoria de superveniência, já os franceses denominaram de teoria da imprevisão, esta sim, sendo acolhida até hoje pelos doutrinadores em todo o planeta. Assim como visto antes na teoria da imprevisão, ocorre, pois, um evento futuro, não previsível pelas pessoas no momento da relação contratual, porém que torna impossível seu cumprimento até o final devido, fazendo com que a prestação seja inexigível.

Georges Ripert explicou o que ocorreu na França durante as duas grandes guerras mundiais:

Por que se admitiu sem dificuldade esta intervenção judicial? É porque aqui o desequilíbrio do contrato é completo. Sinalagmático, tem duas faces; uma obrigação desaparece, a outra fica sem causa. Conserva a sua forma jurídica porque foi legitimamente criada, mas o juiz deve suprimi-la, revendo o contato concluído (Ripert, 2009).

A doutrina foi trazida ao Brasil por Arnaldo Medeiros da Fonseca na obra "Caso Fortuito e Teoria da Imprevisão", publicada pela primeira vez em 1932. Sendo a partir desta obra que se estruturou o caso fortuito e a força maior como excludentes de responsabilidade, ficando observado para tanto que, a possibilidade de cumprimento da prestação é elemento essencial da obrigação. Uma relação obrigacional é formada por sujeito, objeto, prestação e possibilidade (artigo 104, II, do Código Civil).

E, assim, o Código Civil estabeleceu: "Artigo 393. O devedor não responde pelos prejuízos resultantes de caso fortuito ou força maior, se expressamente não se houver por eles responsabilizado. Parágrafo único. O caso fortuito ou de força maior verifica-se no fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir". (CC)

Sendo observado no art. 393 do Código Civil brasileiro, é apontado em seu caput os principais efeitos jurídicos do caso fortuito e força maior, porém, no parágrafo único do mesmo artigo, é abordado suas principais características.

Art. 393. O devedor não responde pelos prejuízos resultantes de caso fortuito ou força maior, se expressamente não se houver por eles responsabilizado.

Parágrafo único. O caso fortuito ou de força maior verifica-se no fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir.

Fernando de Noronha elenca os três requisitos eleitos pela doutrina clássica para um acontecimento ser considerado caso fortuito ou de força maior. É preciso que o fato seja externo, irresistível e normalmente imprevisível (NORONHA, 2011).

A externalidade pressupõe que o acontecimento seja estranho ao autor do dano, que provenha de uma causa que não lhe possa ser imputada. Cada pessoa tem uma esfera jurídica pela qual é responsável porque a controla, nela atua e dela frui. Não se pode considerar externo aquilo que acontece dentro da esfera pela qual a pessoa é responsável ou que acontece por sua própria atuação. Mais concretamente, a externalidade de um evento significa que se alguém for chamado a reparar um dano, a fim de se eximir de responsabilidade, pode alegar que não o provocou, não assume seus riscos ou que não estava presente na sua origem.

A irresistibilidade constata-se quando não houver maneira de impedir a ocorrência do fato. Implica ser o evento insuperável, ou seja, nenhuma ação razoável poderia impedir a ocorrência ou efeitos deste último. Qualquer ação plausível seria inútil ou fútil para obstá-lo. Um acontecimento é irresistível quando, não importa quais

as medidas adotadas, nada podia ser feito para evitar as consequências danosas. Mas não basta que a providência necessária para evitar o prejuízo seja difícil, perigosa e custosa, ela precisa ser absoluta e permanentemente impossível.

A imprevisibilidade é a impossibilidade antevisão do fato danoso. Ela é consubstanciada, no exato momento em que ocorre o fato, a partir dos critérios de anormalidade, raridade ou repentinidade. Não há fatos totalmente imprevisíveis, mas improváveis, quando, ao se darem, refogam à normalidade, são súbitos ou muito raros. É imprevisível o fato que não seria antecipado por uma pessoa diligente colocada nas mesmas circunstâncias.

A tríade externalidade, irresistibilidade e imprevisibilidade compõe os pilares da noção clássica de caso fortuito ou de força maior, mas estes requisitos dificilmente são observados simultaneamente nos casos concretos. Daí uma constatação incômoda: o caso fortuito ou de força maior é uma causa teórica de exoneração da responsabilidade, cujos elementos constituintes dificilmente se mostram reunidos na prática.

2.1.1 Teoria do fortuito e da força maior

A força maior é antiga no ramo do Direito, e com essa antiguidade se vê um obstáculo grande no meio doutrinário, fazendo com que não haja uma unanimidade dentre todos os doutrinadores. Existem alguns juristas que compreendem que a força maior é o mesmo que caso fortuito, porém existe outra vertente que expressa em seu entender que há diferenças importantes entre os dois conceitos. Cabe deixar claro também, que até mesmo o Código Civil brasileiro não deixa entendido esta distinção entre estes dois institutos.

O caso fortuito é um acontecimento inevitável de forma absoluta e imprevisível decorre de fato ou ato inevitável, imprevisto, relacionado à pessoa, traduz hipótese de existência de nexos causal e, força maior decorre de forças físicas da natureza cujo obstáculo é invencível, inevitável (JUNIOR, 2011).

Arnoldo Medeiros (1958) explica divergências conceituais em torno da noção do caso fortuito ou de força maior:

A noção do caso fortuito ou de força maior ao domínio das obrigações, um novo elemento foi-lhe incorporado, a que não se aludira nas definições antigas: a impossibilidade da prestação. Por isso que, em matéria de obrigações, o caso fortuito só libera quando acarreta a impossibilidade de executar, de acordo com os princípios tradicionais, essa condição passou a ser requisito elementar do próprio fortuito (MEDEIROS, 1958, p. 28)

Porém a Força Maior ganhou muita notoriedade nestes tempos de coronavírus, em palavras sucintas, força maior para o doutrinador Flávio Tartuce, o caso fortuito se caracteriza como evento totalmente imprevisível e a força maior como evento previsível, mas inevitável. (Tartuce, p. 740).

José dos Santos Carvalho Filho, assim explica:

São fatos imprevisíveis aqueles eventos que constituem o que a doutrina tem denominado de força maior e de caso fortuito. Não distinguiremos estas categorias, visto que há grande divergência doutrinária na caracterização de cada um dos eventos. Alguns autores entendem que a força maior é o acontecimento originário da vontade do homem, como é o caso da greve, por exemplo, sendo o caso fortuito o evento produzido pela natureza, como os terremotos, as tempestades, os raios e os trovões (FILHO, 2020 p. 458).

O conceito dos dois institutos sempre gira em torno da imprevisibilidade e inevitabilidade, juntamente com a falta de culpa, criando ou interferindo numa relação jurídica, fazendo com que haja uma alteração ou até mesmo. Se torna mister analisar as teorias a respeito do caso fortuito. Existem duas teorias. A primeira teoria é o fortuito interno, sendo fato imprevisível e inevitável, que tem relação com a organização da empresa.

Leciona Sergio Cavalieri Filho (2005)

Entende-se por fortuito interno o fato imprevisível e, por isso, inevitável, que se liga à organização da empresa, que se relaciona com os riscos da atividade”. Cavalieri Filho continua sua obra citando exemplos de fortuito interno como o estouro do pneu de um ônibus, o incêndio do veículo, o mal súbito de um motorista, ou um defeito de concepção pois são ligados à organização da empresa. Por isso o fortuito interno não configura excludente de responsabilidade. Há um nexo de causalidade entre o fato fortuito, a empresa e o dano causado ao consumidor (FILHO, 2005, p. 322).

A outra teoria é do fortuito externo é também fato imprevisível e inevitável, mas estranho à organização do negócio, fornecendo como exemplos tempestades e

enchentes. Onde o fato imprevisível e inevitável é estranho à organização da empresa, não tendo nenhuma ligação com a atividade do fornecedor, isto é, o fortuito externo rompe com o nexos de causalidade entre a conduta do fornecedor, o fato e o dano causado ao consumidor (FILHO, 2005).

O fato fortuito é completamente desconexo com a atividade do fornecedor. Tal entendimento se mostra contrário ao CC, pois, como já visto, em seu artigo 393, o caso fortuito é excludente de responsabilidade, inexistindo tal diferenciação para a aferição de responsabilidade (GARCIA, 2012).

2.1.2 Teoria do fato do príncipe

A nomenclatura “Fato Príncipe” é uma referência à obra de Maquiavel, “O Príncipe” escrita na Itália renascentista do século XIX, em que se aborda a presença de um Estado Forte, dando a entender que as ações do governo, dentro seu domínio, são legítimas, para manter-se como autoridade.

[...] o sentido genuíno do tratamento de Maquiavel acerca da virtude política somente pode ser capturado se o lermos vinculando-o ao comprometimento global com o princípio do império da lei do pensador florentino. A virtude política que ele invoca e tenta revitalizar é a energia, a coragem e a habilidade que servem para instituir ou restaurar o império da lei e a vida cívica. Em sua teoria da ação política, o império da lei e a virtude dos fundadores e dos redentores não são mutuamente exclusivos, mas estão integrados um com o outro. A virtude de grandes indivíduos é necessária quando o império da lei ainda está por ser instituído, ou precisa ser restaurado, enquanto a virtude de um povo como um todo é necessária para preservar esse império, se já estiver em vigor. Por esse motivo, interpretar a teoria da virtude política de Maquiavel sem associá-la ao império da lei ignora tanto o sentido de sua interpretação da virtude política, como de seu republicanismo (VIROLI, 1998, p. 5).

Na atualidade o Fato do Príncipe é um termo empregado para designar um ato do Poder Público, dentro do direito administrativo, mas que pode ser aplicado no direito civil trabalhista. O “Fato do Príncipe”, hipótese de extinção do contrato de trabalho nos termos do artigo 486 da CLT, é definido como:

[...] todo ato voluntário da administração que vem onerar as partes que com ela contratam. A teoria do fato do príncipe tem grande importância no campo dos contratos administrativos, para permitir ao prejudicado obter reparação

do Estado. No campo do Direito do Trabalho, *factum principis* compreende a paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, quando prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável (CLT, 1943 art. 486).

O *factum principis*, previsto no art. 486 da CLT, é o ato da Administração Pública de natureza administrativa ou legislativa que gera a completa impossibilidade de execução do contrato de trabalho, considerado pela doutrina como espécie do gênero força maior (CLT, 1943). Sendo assim, mesmo sucedido do Direito Administrativo como forma de se obter indenizações do Estado, na área do Direito Trabalhista, a entidade governamental responsável pela paralisação deve se responsabilizar pelo pagamento das indenizações quando ocorrer situações como paralisação temporária ou definitiva da atividade empresarial motivada por ato do poder público.

Para ocorrer o fato do príncipe é necessário que o evento seja inevitável, que haja nexos de causalidade entre o ato administrativo/legislativo e a paralisação do trabalho, que haja impossibilidade absolutamente a continuação do negócio e, por fim, que o empregador não concorra para a sua ocorrência.

Nesse sentido o fundamento da “teoria do fato do príncipe” está na concordância de que se a Administração causar danos ou prejuízos aos administrados deve indenizá-los, mesmo que esta ação seja para beneficiar a coletividade. Para exemplo disso podemos demonstrar que, quando a lei proíbe a exploração de determinada atividade, antes permitida, ou elimina empresa pública ou mesmo suprime um cartório, ou seja, quaisquer encerramentos de atividade em virtude de desapropriação do local em que funcionava a empresa, nestes casos em questão são admitidas a ocorrência do fato do príncipe.

Inicialmente, observa-se que não haverá *factum principis* se o ato da autoridade não impedir absolutamente a continuidade do trabalho, apenas tornando-a mais difícil ou onerosa, como se deu no caso. Ora, a causa de cessação do contrato supõe a impossibilidade absoluta de continuação do trabalho. No caso vertente, a empresa pode exercer sua atividade econômica – limpeza – perante outros tomadores. Segundo Mello (2009):

No âmbito dos contratos de trabalho, a extracontratualidade se encontra presente ao permitir que a autoridade administrativa crie medidas responsáveis pela paralisação temporária ou definitiva do trabalho sem mesmo participar da relação contratual. Nessa senda, percebe-se que a proteção do empregado e do empregador frente a um ato lícito e extracontratual que resolva o contrato de forma direta e de modo significativo, ou seja, por um fato do príncipe, deverá receber a tutela do ordenamento jurídico, pois os danos sofridos criam as partes contratantes uma posição jurídico-subjetiva indenizatoriamente relevante (MELLO, 2009, p. 638).

Com isso, a decisão do empresário de constituir-se exclusivamente para exploração da terceirização de funções próprias dos entes públicos implica na assunção dos riscos integrais pela supressão da atividade. Mesmo havendo autores que recusam o instituto do fato do príncipe por ser um resquício do passado, associado a uma lógica de privilégios do poder público e absolutamente inaceitável nos dias de hoje, grande parte da doutrina o entende como necessário para a resolução de vicissitudes específicas ocorridas durante a execução de um contrato de trabalho. Ainda assim, não se dá atenção adequada à teoria, restando um instituto confuso e cujos critérios carecem de precisão e análise coerente dentro da teoria dos riscos do contrato.

Se já não bastasse, impossível vislumbrar *factum principis* quando o empregador concorre para a paralisação do trabalho, agindo de modo ilícito, irregular ou simplesmente culposos. Isso porque, sendo o *factum principis* espécie de força maior, a constatação de culpa ou de mera imprevidência do prejudicado exclui as razões que justificam sua invocação. É o que ocorre no presente caso. O fato do príncipe é uma das teorias administrativas que justificam a realização do reequilíbrio econômico-financeiro em decorrência da inexecução de um negócio jurídico por conta de fatores externos ao contrato e alheios à vontade das partes. Neste sentido, o contrato de trabalho estipulado entre as partes pode não ser mantido em decorrência de uma situação criada pelo Estado, mas de caráter legal, resultando, assim, na resolução contratual entre empregador e empregado.

2.2 Como se nos apresentam diversos campos do Direito

2.2.1 No direito Civil

O Código Civil traz em seu escopo a apresentação do caso fortuito e da força maior em diversos artigos justamente no sentido de dizer qual a responsabilidade do devedor no descumprimento da obrigação quando se fizerem presentes.

O artigo 393 do Código Civil, traz a seguinte composição:

Art. 393. O devedor não responde pelos prejuízos resultantes de caso fortuito ou força maior, se expressamente não se houver por eles responsabilizado.

Parágrafo único. O caso fortuito ou de força maior verifica-se no fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir (C.C).

Caso fortuito e força maior, são assim entendidos como fato cujo os efeitos não se poderiam evitar ou impedir, isentando assim, o responsável pelo inadimplemento do contrato de responder pelos prejuízos causados pelo seu descumprimento. Essa previsão é muito importante, tendo em vista que quebra o nexos de causalidade entre a conduta da parte e o dano pela outra experimentada.

Já no artigo 399 do mesmo Código, ele prevê:

Art. 399. O devedor em mora responde pela impossibilidade da prestação, embora essa impossibilidade resulte de caso fortuito ou de força maior, se estes ocorrerem durante o atraso; salvo se provar isenção de culpa, ou que o dano sobreviria ainda quando a obrigação fosse oportunamente desempenhada (C.C).

Neste caso em questão, o devedor que outrora já tinha descumprido o contrato é obrigado a responder pela impossibilidade da prestação do que se pactuou a fazer, ainda que essa impossibilidade tenha se dado em virtude de caso fortuito ou de força maior, se o evento que não teria como ser evitado ocorreu durante o período de atraso.

Com relação aos contratos civis e comerciais, a disciplina da força maior e do caso fortuito está hoje prevista na legislação brasileira, como já visto acima, nos artigos 393 e 399 do Código Civil, o primeiro deles que estabelece, em seu parágrafo único, que ambos se verificam no fato necessário cujos efeitos não era possível evitar ou impedir. Quando, portanto, as partes se veem diante de circunstâncias necessárias e inevitáveis, a lei brasileira diz que se tais circunstâncias levaram ao descumprimento pelo devedor em uma dada relação contratual, este não responderá por eventuais prejuízos sofridos pelo credor.

Uma outra menção aos institutos de caso fortuito e força maior se encontra no artigo 575 do C.C. que versa sobre o contrato de locação de coisas. Vejamos:

Art. 575. Se, notificado o locatário, não restituir a coisa, pagará, enquanto a tiver em seu poder, o aluguel que o locador arbitrar, e responderá pelo dano que ela venha a sofrer, embora proveniente de caso fortuito (C.C.).

Esta regra se assemelha ao tratado no artigo 399, que neste caso em questão, onde se o locatário não restituir a coisa a tempo e incorrer em mora, além do aluguel devido pelo locatário, o mesmo deverá também responder pelos danos que a coisa venha sofrer, mesmo que se enseje os institutos de caso fortuito e força maior.

2.2.2 Na Responsabilidade Civil

Na esfera da responsabilidade civil, podemos extrair de dois artigos, 186 e 927 do Código Civil, onde relata que o dever de indenizar será atribuído àquele que provocar dano a outrem. Como o mesmo elenca:

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 ().

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo (C.C.).

O dever de indenizar decorrente da prática de ato ilícito é previsto pelo artigo 927 do Código Civil, que em seu caput prevê a regra geral da responsabilidade subjetiva e, no parágrafo único, estabelece as hipóteses de responsabilidade objetiva.

2.3 A aplicação dos institutos e suas consequências.

Aplicando-se os institutos de caso fortuito ou força maior, como já vimos anteriormente, ficará agravado dificuldades ao cumprimento da obrigação, fazendo com que seja arguido o art. 393 do Código Civil, atrelando seus efeitos ao modo restrito. A consequência direta da aplicação da referida norma legal se limita a impedir que o devedor responda pelos efeitos do inadimplemento. Essa consequência é extraída do texto legal que ressalta com precisão que “O devedor não responde pelos prejuízos resultantes de caso fortuito ou força maior (...)”

CAPÍTULO III - O ROMPIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO NA PANDEMIA CARACTERIZA FATO DO PRÍNCIPE OU FORÇA MAIOR?

3.1. Formas de extinção do contrato de trabalho

É sabido que no Brasil, segundo o princípio da continuidade da relação de emprego, faz-se mister a contratação por prazo indeterminado como regra, estando sempre condicionados a possíveis ocorrências que determinem o término do vínculo empregatício entre empregador e empregado, pois ambos possuem direitos e deveres inerentes a suas funções.

O contrato de trabalho pode ser conceituado como o negócio jurídico em que o empregado, pessoa natural, presta serviços de forma pessoal, subordinada e não eventual ao empregador, recebendo, como contraprestação, a remuneração. O objeto imediato do contrato de trabalho é a prestação de serviços. O objeto mediado, como bem jurídico, é o trabalho em si (GARCIA, 2011, p. 62).

Nas palavras de Nascimento (2014): “A relação de emprego nasce, vive, altera-se e morre”. Todavia, a extinção do contrato pode se realizar por desejo das partes, ambos detentores de direitos e deveres, lembrando que a extinção vai depender de cada caso concreto.

De acordo com Paulo e Alexandrino (2008) a extinção do contrato é a terminação do vínculo de emprego, com a cessação das obrigações para os contratantes. A extinção do contrato de trabalho produz diversos reflexos jurídicos para as partes, especialmente econômicos, que merecem ser examinados separadamente.

De acordo com Ratti (2015)

A extinção do contrato pode acontecer por diversas formas, podendo ser a dispensa sem justa causa (arbitrária), a dispensa com justa causa, a rescisão indireta, a dispensa por culpa recíproca, a consensual, por morte do empregador ou empregado, por extinção da empresa, entre outros (RATTI, 2015)

Após o estudo do contrato de trabalho, se faz necessário explorar a cessação do contrato de trabalho, que ocorre quando o pacto laboral chega ao fim, ou seja, a terminação do vínculo do empregado com a extinção das obrigações para com o empregador. Esta pode ocorrer por várias razões, não se restringindo somente ao âmbito econômico dos contratantes, mas também, aos aspectos sociais.

Segundo Pretti (2017) o termo extinção do contrato de trabalho designa o fim das relações jurídicas em geral. Dá-se quando não existir qualquer forma de continuação das relações reguladas pela legislação do trabalho, ou seja, é o momento do rompimento contratual, onde o empregador ou empregado, resolve não dar continuidade à relação de emprego, devendo saldar os direitos legais, quais sejam o empregador, tem o dever de pagar pelos serviços prestados, e o empregado, a obrigação de prestar serviços.

Martins (1998) discorre:

A rigor, a rescisão do contrato de trabalho sempre seria direta. A dispensa sempre seria direta. Não se justifica falar em dispensa indireta ou rescisão indireta. Entretanto, na rescisão indireta não há dispensa propriamente dita de forma direta; apenas o empregador comete um ato indireto que causa a cessação do contrato de trabalho (MARTINS, 1998 p. 295).

As formas de extinção do contrato de trabalho, como bem lembra Veneziano (2010), pode se dar por: decisão do empregador; decisão do empregado; iniciativa de ambos; iniciativa de terceiros; ou quando há o decurso do prazo determinado no contrato.

A extinção do contrato de trabalho ocorre com o fim da relação contratual entre empregado e empregador. Amauri Mascaro do Nascimento diz que: “a relação de emprego nasce, vive, altera-se e morre”.

Para a EXISTÊNCIA do contrato de trabalho, exige-se a presença de manifestação de vontade, partes, objeto (prestação de serviço subordinado e forma. A VALIDADE do contrato de trabalho depende da presença dos seguintes elementos essenciais: manifestação de vontade por meio de declaração bilateral de vontade (consenso expresso ou tácito); partes (agentes) capazes e legítimas, no caso, quanto ao empregado e ao empregador. A EFICÁCIA do contrato refere-se à sua aptidão para produzir efeitos, ligando-se às cláusulas referentes à condição, termo e encargo (GARCIA, 2011).

Cabe ressaltar aqui ainda três institutos originários do Direito Civil, que são: Primeiro, Resilição contratual, que se dá quando o desfazimento do contrato ocorre por simples manifestação de vontade, de uma ou de ambas as partes. A resilição pode

ser bilateral ou unilateral; Segundo, Resolução contratual, é a forma de extinção do contrato, mediante ação judicial, em caso de inadimplemento culposo ou fortuito.

Assim, em caso de descumprimento do contrato, voluntário (culposo) ou involuntário o Poder Judiciário pode colocar fim à relação jurídica quando provocado; Terceiro, a Rescisão ocorre quando há dissolução contratual pela comprovada ocorrência da lesão, defeito do negócio jurídico, pelo qual uma pessoa se obriga a prestação desproporcional, em razão de premente necessidade ou inexperiência (C.C).

O contrato de trabalho é, por seguinte, um pacto de atividade, pois não se contrata um resultado. Deverá haver continuidade na prestação de serviço, que deverão ser remunerados e dirigidos por aquele que obtém a referida prestação. Demonstra-se a existência de um acordo de vontades, caracterizando a autonomia privada das partes.

3.1.1 Por iniciativa do empregador

As formas de extinção do contrato por iniciativa do empregador se dividem em demissão com justa causa e demissão sem justa causa.

O sistema taxativo, do Brasil, a lei enumera os casos de justa causa, fazendo-o exaustivamente. Desse modo, somente a lei é fonte formal típica. Impossível será a estipulação de justa causa por meio de outras normas jurídicas, como as convenções coletivas de trabalho, os regulamentos de empresa etc. Argumenta-se que esse sistema dispensa maior proteção ao trabalhador, porque restringe as hipóteses faltosas, e permite às partes e aos Tribunais do Trabalho um critério mais rigoroso e seguro de apreciação dos casos concretos (NASCIMENTO, 2013).

De acordo com Martins (2008) o ônus da prova da existência da justa causa caberá ao empregador, pois pelo princípio da razoabilidade, um empregado não será dispensado por justa causa na normalidade do serviço, ou seja, quando houver a penalidade mais severa, que é considerada a justa causa, o empregador que terá que provar os motivos que ensejaram esta, de modo que não reste dúvidas da conduta de seu trabalhador.

Há diferenças no pagamento das verbas rescisórias para as duas categorias como será exposto mais adiante.

3.1.1.1 Sem Justa Causa

A demissão sem justa causa ocorre quando o empregador decide sem nenhum tipo de ato faltoso pôr fim à relação jurídica, tendo como finalidade desconstruir o vínculo jurídico. Quando o empregador deseja desligar o empregado da empresa, o mesmo deve ser comunicado de sua dispensa e devem ser assegurados os seus direitos. Deverá caber ao empregador quitar todas as verbas trabalhistas perante ao empregado que tem por finalidade reparar economicamente, a penalidade por sua decisão, ao despedir arbitrariamente o empregado sem justa causa.

Por tanto contrato de trabalho, entende Magno: Contrato de trabalho é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante remuneração, a prestar serviço, não eventual, a outra pessoa ou entidade, sob direção de qualquer das últimas.

Visto que o ordenamento jurídico não assegura estabilidade do empregado, neste caso a indenização compensatória, atribui ao empregado direito ao ato injustificado do empregador.

Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo (Lei nº13.467, 2017).

Nascimento (2013) conceitua a rescisão por parte do empregador como sendo o tema de maior importância para o direito do trabalho.

Um dos temas de maior importância para o direito do trabalho é a dispensa do empregado, pelo seu significado para o trabalhador, pelas consequências econômicas que podem projetar-se sobre este e sua família e pelos reflexos sociais que o problema do desemprego pode trazer.

Nascimento (2013) define justa causa como sendo o comportamento culposos que pela sua gravidade e consequências, torna praticamente impossível a relação de trabalho entre empregado e empregador.

Para provar a justa causa, cabe ao empregador, uma vez que, esta prejudica economicamente o empregador, pois nessa modalidade de rescisão o empregado não terá direito ao aviso prévio, férias proporcionais, 13º salário, indenização da multa de

40% (quarenta por cento), e seguro-desemprego, apenas recebendo o empregado o saldo de salário e as férias já vencidas. Destaca-se que a justa causa poderá ser cometida durante o aviso-prévio do empregado, implicando perda do direito do restante do respectivo prazo (MARTINS, 2014).

Explica Souza (2009): A dispensa sem justa causa ou arbitrária é aquela que não se fundamenta em sérias razões de interesse objetivo da empresa ou na atitude ilícita do empregado, ao descumprir seus deveres funcionais.

Como dito, a dispensa sem justa causa é o rompimento do contrato por iniciativa do empregador, não podendo gerar prejuízos ao empregado. Esta modalidade de dispensa não foi arguida pelas empresas no período de pandemia, pelo fato de ser muito onerosa ao empregador, ressaltando assim o momento delicado que a economia brasileira viveu e vive até os dias atuais.

3.1.1.2 Com Justa Causa

Justa causa é todo ato faltoso do empregado que faz desaparecer a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, tornando indesejável o prosseguimento da relação empregatícia.

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o

empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 l) prática constante de jogos de azar.
 m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado (Lei nº 13.467, 2017)

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional (Decreto-lei nº 3, 1966)

Martins (2009) descreve justa causa como:

“forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas na lei”. Acrescenta ainda, que quando o contrato de trabalho cessa por causa de falta praticada pelo empregador, emprega-se a expressão rescisão indireta (MARTINS, 2009, p. 357).

De acordo com Giglio (2000):

...na prática, as expressões “justa causa” e “falta grave” são usadas como sinônimas, mas, de acordo com a lei, falta grave é a justa causa que, por sua repetição ou natureza, representem séria violação dos deveres do trabalhador, autorizando o despedimento do empregado estável (GIGLIO, 2000, p. 47)

Destacando, Nascimento (2013) que a falta praticada deve ter relação com o serviço laborado pelo empregado dentro da empresa, desta forma abaixo temos a demonstração relatada pelo autor como o Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966.

Conforme relata Martins (2007, p. 353): “Justa causa é a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas na lei.”

Ainda na mesma linha de pensamento, Pretti (2017) aclara sobre a dispensa por justa causa:

Será considerada justa causa, quando esta for justificada por uma das hipóteses contidas nos incisos do artigo 482 da CLT, ou seja, o empregador extingue o contrato de trabalho firmado com o empregado quando este realiza

ato ilícito, violando, assim, alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita (PRETTI, 2017, p. 47-48)

A rescisão por justa causa é provocada em função da má conduta e de faltas graves cometidas pelo empregado, fazendo desaparecer a confiança e a boa-fé existente entre as partes, fator este que possibilita a perda do direito a boa parte dos benefícios que receberia quando desligado da empresa em outros casos, recebendo, apenas, as férias vencidas e o saldo de salário.

Aplicando a justa causa nas situações ocorridas na pandemia, nesse contexto é possível observar que não se tem um período preponderante para a aplicação da justa causa, o que se deve levar em conta é o conhecimento do fato pelo empregador e pela imediatidade.

Os atos que justificam a justa causa, enumerados pelo artigo 482 da CLT, em seus treze incisos, sendo o primeiro a improbidade, que se relaciona com a índole do trabalhador, a sua moralidade, ou seja, atos que o empregado cometa que não condizem com a ética e moral dos bons costumes, que causam prejuízos ao empregador.

O inciso segundo do artigo citado, cita a incontinência de conduta e o mau comportamento que está relacionada ao desregramento do empregado, atos que são incompatíveis com a função em que exerce o funcionário, vinculado à vida sexual, libertinagem, pornografia. Já o mau procedimento é uma atitude irregular do empregado, incompatível com as regras, sintetizando, são todas as condutas que não se encaixam nas demais causas de justa causa (MARTINS, 2014).

Desta maneira podemos demonstrar a visão de vários autores com a visão descrita da justa causa pela parte do empregado, isso cabe na situação atual do nosso país, conivente com o Fato Príncipe.

A negociação habitual refere-se ao empregado que durante a sua jornada de trabalho, explora negócio próprio, se beneficiando dos clientes da empresa em que este trabalha. Destaca-se nessa forma de rescisão com justa causa que a conduta do empregado deve ser habitual e sem a autorização do empregador, uma vez que, autorizada por este, irá descaracterizar a justa causa (GONÇALVES, 2000).

Para caracterizar o abandono de emprego, é importante que tenha o elemento objetivo de faltas injustificadas em um certo período de tempo, considerado pela

jurisprudência trinta dias, além do elemento subjetivo, que é a intenção do empregado de não retornar ao emprego, devendo haver prova do abandono por parte do empregado, em decorrência do princípio da continuidade da relação de emprego.

A Súmula 32 do STF, cita o prazo de trinta dias para a caracterização da justa causa. Para configurar o ânimo de abandono do empregado, deve ser comprovado por meio de carta com aviso de recebimento, convocando o empregado a comparecer no serviço e não por jornais, como anteriormente, pois pode-se o trabalhador não ter acesso, como também poderá este se sentir lesionado (MARTINS, 2014).

Esta correlação entre a demissão por justa causa por parte do empregador no período de pandemia se tornou cada vez mais comum na relação de trabalho entre empregado e empregador. Torna-se assim, um ponto de crucial importância onde a jurisprudência necessitou se adequar aos casos concretos que se mostraram tão mais complexos neste período, pois concerne lembrar que tão somente o empregador está passando por um momento difícil com todas as restrições impostas por motivos alheios a sua vontade que o impede de manter os vínculos empregatícios de seus funcionários, bem como o empregado nesta situação demonstra-se mais vulnerável, pelo fato de não somente estar a perder a sua fonte de renda que já está tão difícil de conseguir neste momento, bem como o receio de não poder contar com seus benefícios devidos, que uma dispensa por justa causa os afastariam, como o saque dos 40% do FGTS, férias proporcionais e o benefício do seguro desemprego, fazendo assim a Justiça do Trabalho colocar cada caso em questão julgando-as, com suas devidas peculiaridades (CLT).

Como já antes visto neste trabalho, a demissão por justa causa tem um rol taxativo onde necessariamente teria que ocorrer determinado fato previsto no rol do art. 482 da CLT. Onde essa falta teria que ser gravíssima para poder ensejar o processo de demissão por justa causa (CLT)

Neste contexto, vemos uma decisão onde determinado empregado tem seu vínculo empregatício desfeito com ressalva de justa causa pelo empregador, pelo motivo de seu funcionário se recusar a tomar as doses da vacina contra a Covid-19. Vale ressaltar que neste caso em questão, por diversas vezes o empregador advertiu seu funcionário quanto a importância e obrigatoriedade da vacinação, antes de adentrar com a dispensa por justa causa do empregado.

3.1.2 Por iniciativa do empregado

A rescisão por iniciativa do empregado, se dá de por duas modalidades, são elas, o pedido de demissão do empregado, quando por livre e espontânea vontade o trabalhador decide rescindir o pacto contratual, ou a rescisão indireta que por justa causa concedida do empregador, o empregado tem por direito rescindir o contrato e pleitear suas devidas indenizações.

Entende-se como rescisão indireta, aquela que o empregado, por sua própria vontade, decide dar fim ao contrato de trabalho, tornando esta uma das pouquíssimas formas de rescisão de contrato por iniciativa exclusiva do empregado. Esta forma de término de contrato já foi referida pelo próprio Ministro do Tribunal Superior do Trabalho – TST, Renato de Lacerda Paiva, como, “justa causa patronal”.

Para Nolasco (2014) quando um empregado for se demitir, o mesmo deverá avisar o empregador com antecedência nunca inferior de 30 (trinta) dias, e durante o período de aviso prévio, deve continuar trabalhando até o fim, exceto se o empregador o liberar. No tocante às verbas rescisórias são assegurados o 13º salário proporcional e as férias vencidas e proporcionais ao tempo de trabalho, porém, não terá direito à indenização do artigo 477 da CLT, as guias do seguro desemprego e ao saque do FGTS.

Dispensa indireta é o término do contrato de trabalho por decisão do empregado, tendo em vista a justa causa que o atingiu e que foi praticada pelo empregador (FRANCISCO; CAVALCANTE, 2019).

Sua previsão está embasada na Consolidação das leis trabalhistas – CLT em seu artigo 483, que traz um rol taxativo em seu texto.

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo (Decreto Lei nº 5.452, 1943).

Esta forma de rescisão foi criada pelo legislador para atender a demanda de proteção do empregado frente à excessividade de ações onerosas que o empregador pode exercer frente ao seu empregado.

Salienta Marcolino (2016) que o pedido de demissão deve ser formalizado e ser feito com a assistência do respectivo sindicato da categoria, ou perante qualquer órgão ou autoridade que pertença ao Ministério do Trabalho.

A rescisão indireta não é algo tão simples como se pensa, pois, necessita de auxílio de um profissional especializado na área, que analisará e avaliará o caso concreto apresentado por seu cliente, assim, o orientando a tomar as devidas providências para a aquisição de provas lícitas, robustas e irrefutáveis, pois o mesmo direito tem que ser pleiteado em juízo e suas devidas verbas rescisórias. A jurisprudência se faz presente neste tema, porém, de uma forma dura quanto as suas decisões, pois nota-se:

RESCISÃO INDIRETA - Falta grave cometida pelo empregador. Prova. A alegação de falta grave cometida pelo empregador, de forma a ensejar despedida indireta, configura fato constitutivo do direito, por força dos artigos 818 da CLT c/c 333, inc. I, do CPC, carreado à reclamante o ônus probatório. A ausência de provas robustas acerca da conduta lesiva afasta a rescisão indireta de que trata o art. 483 da CLT (BRASIL, 2007).

RESCISÃO INDIRETA - A culpa da reclamada autorizadora da rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do artigo 483 da CLT, deve ser cabalmente comprovada, ônus do qual não se desincumbiu a reclamante.

Aplicação do disposto nos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC. Recurso improvido ESTABILIDADE GESTANTE - A reintegração no emprego é incompatível com o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso improvido. HORAS EXTRAS. Não demonstraram diferenças a favor da recorrente (BRASIL, 2007).

No caso de decisão favorável da rescisão indireta, o empregado recebe todos os seus direitos, entre eles estão:

- Salário proporcional conforme os dias trabalhados desde o último pagamento;
- Aviso prévio como previsto em lei;
- Férias vencidas junto ao acréscimo de 1/3 do salário;
- 13º proporcional ao tempo de serviço;
- Saque do FGTS;
- Saque dos 40% referente a indenização;
- Documentos para dar entrada no seguro desemprego.

Outro ponto importantíssimo é o fato de que se deve observar um pré-requisito importantíssimo para pleitear a rescisão indireta, este requisito é a imediatidade, pois não se deve alongar a situação que dá ensejo a petição inicial, sob pena de perdão tácito, como demonstra o doutor Sergio Pinto Martins em suas palavras

A irregularidade cometida pelo empregador deve ser de tal monta que abale ou torne impossível a continuidade do contrato. Se o empregado tolera repetidamente pequenas infrações cometidas pelo empregador, não se poderá falar em rescisão indireta, devendo o juiz preservar a relação de emprego, pois, principalmente em épocas de crise, é difícil conseguir nova colocação no mercado de trabalho (MARTINS, 2007. p.372)

Outra modalidade de rescisão é a sem justa causa pelo empregado, ou seja, a iniciativa de pôr fim ao contrato de trabalho partiu do trabalhador, pedindo este a sua demissão. As verbas rescisórias devidas pelo empregador são as mesmas que na rescisão sem justa causa por parte do empregador, porém não cabe nesse caso, a multa do FGTS, pois esta serve como uma indenização da dispensa por parte do empregador (GONÇALVES, 2000).

O pedido de demissão do empregado é uma modalidade de rescisão. Por mais que esta modalidade de demissão não tenha sido utilizada no período de pandemia

do Covid-19, cabe ressaltar a sua importância para os demais institutos de demissão estudados aqui. Nesse caso, o empregado deve conceder aviso prévio ao empregador de no mínimo 30 dias, caso contrário, serão feitos os respectivos descontos relativos a esse período de aviso. Nesse tipo de cessação, o trabalhador tem direito aos benefícios citados abaixo:

- Saldo de salário;
- Férias vencidas e proporcionais;
- Décimo terceiro salário proporcional.

Diferenciando-o quanto aos direitos que não poderão ser protestados como o Saque do FGTS e férias vencidas.

Em contrapartida, denota Girardi (2017) que não será necessário ser feito com assistência de sindicato ou perante autoridade ou órgão do ministério do trabalho quando o empregado estiver exercendo as atividades laborativas a menos de 01 (um) ano se for funcionário de alguma entidade pública. O mesmo é válido para as empresas públicas e as de sociedade de economia mista.

3.1.3 Por iniciativa de ambas as partes

Como já visto antes em seu conceito, a extinção do contrato de trabalho pode ocorrer de diversas formas, incluindo nesta, o ato bilateral, onde a iniciativa de dar fim ao vínculo empregatício parte tanto do empregado quanto do empregador, com fulcro na rapidez e eficácia da resolução dos conflitos trabalhistas, desafogando assim o sistema judicial trabalhista.

Já Macolino (2016) possui o entendimento de que a extinção do contrato de trabalho por iniciativa de ambos os contratantes – também denominada de consensual – é a extinção de um contrato sem que haja a existência de um litígio, havendo assim um acordo comum entre o empregador e o empregado, que pode ser definido como um distrato entre as partes.

Esta ação tem por base o Art. 484-A da Nova Consolidação das Leis Trabalhistas, que traz em seu segmento o seguinte texto.

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado;

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1o do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1o A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I- A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2o A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego (BRASIL, 2017)

Como exemplo temos o acordo extrajudicial, que fora muito utilizado nesse período de pandemia, onde as partes, por meio de advogados distintos, podem submeter a apreciação do juiz do trabalho uma petição elaborada em comum acordo, onde o magistrado pode homologar ou não determinado pedido, evitando-se assim, futuras ações trabalhistas, como prevê:

Artigo 652, f, CLT: Compete às Varas do Trabalho: f - decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho (CLT,)

Os artigos 855-B até 855-E da CLT, instituem os ritos necessários para a homologação do acordo firmado entre as partes. O Art. 855-B, expõe o que se segue:

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria (CLT,)

O processo iniciar-se-á com petição conjunta, vedando a representação conjunta das partes por patrono único, sendo assim cada parte representada por seus advogados. Como mencionado anteriormente, o magistrado pode acolher ou não tal pedido representando a vontade das partes na petição inicial, pois tal petição pode vir ou não, contendo vícios que macularam o processo, principalmente neste momento de pandemia onde se tem a iniciativa maior do poder judiciário de resguardar o direito do trabalhador. A jurisprudência versa sobre este fato.

ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. FACULDADE DO JUIZ. O juiz não é obrigado a homologar todos os acordos extrajudiciais, apresentados na forma prevista no artigo 855-B e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, cabendo-lhe a verificação tanto dos requisitos necessários ao ato jurídico em si, quanto da observância, na avença, dos princípios gerais de Direito, bem como daqueles específicos do Direito do Trabalho (BRASIL, 2021).

RECURSO ORDINÁRIO. HOMOLOGAÇÃO. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. ART. 855-B E SEGUINTE DA CLT. VALIDADE E EFICÁCIA. Observados os requisitos gerais e específicos dispostos nos arts. 855-B e seguintes da CLT e, ainda, inexistindo prova de impedimento legal ou vício de consentimento, deve ser homologado, sem ressalvas, o acordo entabulado entre as requerentes (BRASIL, 2020).

Há também que se falar em rescisão por culpa recíproca quando ocorrem infrações trabalhistas cometidas por empregado e por empregador, podemos chamar de culpa recíproca, conhecemos como justa causa de ambas as partes, tipo de dispensa que só pode ser declarada pela Justiça do Trabalho. Algumas verbas rescisórias acabam divididas pela metade nesse tipo de caso, como multa do FGTS, aviso prévio, 13º salário e férias proporcionais acrescidas de 1/3. Podemos citar como exemplo o desentendimento entre empregado e empregador, com troca de insultos e agressões físicas.

De acordo com Marcolino (2016) o contrato de trabalho pode ser extinto por desaparecimento de uma das partes sempre quando houver morte do empregado, extinção da empresa, morte do empregador (pessoa física), força maior, término do contrato e *factum principis*.

Então, configurada a extinção do contrato de trabalho por culpa recíproca, o empregado terá direito a metade das verbas rescisórias devidas, conforme dispõe o artigo 484, da CLT: havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Para haver culpa recíproca, deve ser comunicada as falas entre as partes do empregado e empregador, quando forem identificadas, deve haver imediatamente a cessação do contrato de trabalho.

Já para Nolasco (2014) a extinção do contato ocorre por desaparecimento de uma das partes sempre quando o empregador falecer, cujos direitos dos mesmos serão transferidos para os seus herdeiros. Ademais, quando ocorre a morte, o contrato se extingue de imediato, pois faltará um dos requisitos para que o mesmo tenha validade.

Com a visão que, sustenta Costa (2014) que quando o contrato de trabalho é cessado pela morte do empregado, os seus direitos trabalhistas também serão transferidos para seus respectivos herdeiros, os quais possuirão o direito de receber o FGTS, as férias proporcionais e o 13º salário proporcional do empregado que fora falecido.

Podendo haver na visão relatada por Rati (2015) argui a final, que caso a empresa seja decretada falência, será devido a todos os empregados da mesma o direito de todas as verbas rescisórias que os mesmos tiverem direito.

3.1.4 Por iniciativa de terceiros

No direito processual civil observa-se o princípio da Adstrição, que em poucas palavras retrata a tese de que não é permitido que o juiz sentencie fora ou além do que foi pedido pelo autor em sua petição inicial. Porém no direito processual trabalhista observamos o princípio da extrapetição, que nada mais é, a permissão do magistrado sentenciar além do que foi pedido pelo autor em sua petição inicial, quando o caso for de reintegração.

A rescisão do contrato de trabalho por iniciativa de terceiros pode enquadrar-se quando o empregado entra com ação de reintegração contra a empresa que o demitiu sendo que o empregado tem que se enquadrar na estabilidade, e a Justiça do Trabalho converte essa obrigação em pagamento de indenização. sendo embasada tanto no art. 496 quanto no art. 497 da CLT.

Art. 496 - Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte.

Art. 497 - Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, paga em dobro.

Rodrigo Garcia explica que no caso de estabilidade provisória, findado o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data em que foi despedido e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurado a reintegração no emprego". Concernente a este ponto retrata a súmula nº 396 do Tribunal Superior do Trabalho:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. CONCESSÃO DO SALÁRIO RELATIVO AO PERÍODO DE ESTABILIDADE JÁ EXAURIDO. INEXISTÊNCIA DE JULGAMENTO "EXTRA PETITA" (BRASIL, 2005).

I - Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego (BRASIL, 1997).

II - Não há nulidade por julgamento "extra petita" da decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração, dados os termos do art. 496 da CLT (BRASIL, 1997).

Essa extinção também se dá pela extinção da Empresa ou de uma de suas filiais, neste caso, o empregado terá direito a todas as verbas rescisórias que a legislação prevê, pois, o mesmo não deu causa para o encerramento do contrato de trabalho. Porém neste mesmo caso, ocorrendo motivo de força maior que obrigue determinada empresa ou um de seus estabelecimentos serem extintas, como ocorreu neste momento de pandemia, é assegurado ao trabalhador uma indenização da seguinte forma:

I - Sendo estável, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. A indenização devida pela rescisão do contrato por prazo indeterminado será de um mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses.;

II - Não tendo direito à estabilidade, metade da que será devida em caso de rescisão sem justa causa;

III - Havendo contrato por prazo determinado, reduzida igualmente à metade.

Já quando se trata de falência do empregador, o empregado obtém o direito à primazia de todos os direitos trabalhistas devidos, como se o mesmo tivesse sido dispensado sem justa causa. Vale ressaltar que, os contratos bilaterais não se resolvem pela falência e podem ser cumpridos pelo administrador judicial se o cumprimento reduzir ou evitar o aumento do passivo da massa falida ou for necessário à manutenção e preservação de seus ativos, mediante autorização do Comitê.

Nesta Forma o contratante pode interpelar o terceiro na relação contratual, que seria o administrador judicial, onde no prazo decorrido de até 90 dias, contados da assinatura de sua nomeação, o mesmo tenha 10 dias para declarar se cumpre ou não o contrato. O empregado neste caso, terá os mesmos pagamentos rescisórios devidos na rescisão sem justa causa, inclusive aviso prévio.

A falência do empregador não será considerada como força maior, pois está inserida nos riscos do empreendimento (§ 1º do artigo 501 da CLT). O mesmo ocorre com os planos econômicos editados pelo governo.

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplica as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Havendo a extinção contratual decorrente de *factum principis*, ou seja, a paralisação do trabalho ou seu implemento resultante de uma ordem ou proibição emanada de autoridade pública, como, por ex., a desapropriação, os empregados terão direito ao pagamento das verbas rescisórias pela entidade governamental que emitiu o ato.

Neste último caso, como ocorreu diversas vezes na justiça do trabalho ações de extinção contratual por decorrência de falência ou extinção de empresas, onde os empregadores alegam em suas petições o princípio do fato do príncipe, principalmente nos meses em que ocorrera o lockdown, a paralisação parcial ou total de suas atividades por decretos tanto federais, estaduais e municipais.

Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável (BRASIL,1951).

3.2. Quanto aos efeitos do fato do príncipe e da força maior na COVID-19

A força maior relata a respeito de todo acontecimento que acaba sendo inevitável, em relação à vontade do empregador e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente, com a visão no âmbito trabalhista.

Acerca do significado do princípio da Força Maior, Marcolino (2016) preconiza que a extinção do contrato de trabalho por motivo de força maior não ocorre por livre vontade do empregador, fatos que não são sua culpa, mas sim em decorrência de fatos considerados inevitáveis, fatos naturais, ou seja, fenômenos da natureza como terremoto, furacão, enchente, relâmpagos, entre outras formas.

Para o Direito do Trabalho e para a consolidação de força maior, tem dois elementos a imprevisibilidade e a inevitabilidade, que na CLT, bem como o código Civil Brasileiro, optou por unificar os conceitos de força maior com caso fortuito, o fato de que o empregador não pode concorrer com o acontecimento inevitável, e, a situação econômica da empresa, que deve ser afetada substancialmente, ou, suscetível de se afetar.

O jurista Luciano Martinez (2013) discorre que se um fato imprevisível e/ou inevitável afetar substancialmente a situação econômica e financeira da empresa, o empregador estará inserido numa situação tipificada como força maior, causa geradora da dissolução do contrato pela impossibilidade de sua execução.

De acordo Garcia (2011) existe a possibilidade de extinguir o contrato de trabalho quando há a ocorrência de fato que seja decorrente de força maior. Assim, o autor sustenta que o entendimento sobre força maior é de que é um fato considerado inevitável, isto é, que não decorre da natureza humana e sim de eventos de natureza ambiental, como no caso de desastres naturais, o que é diferente do caso fortuito, haja vista que este tipo de fato é caracterizado por geração de um fato humano, que são falhas mecânicas, como a queda de um poste de eletricidade, entre outros.

A extinção por força maior não decorre da vontade do empregador, mas de um fato que se sobrepõe à sua vontade e do qual não participou ou promoveu. Geralmente ocorre ligado a fenômenos da natureza, tais como enchentes, furacões, terremotos, tsunamis, vulcões, erosões, entre outros fenômenos naturais (MARCOLINO, 2016, p. 09).

De acordo com o artigo 501 da Consolidação das Leis Trabalhistas “Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”.

Logo, antecipando que o contrato de trabalho poderá, em casos específicos, ser rescindido por fato de força maior, a CLT já adiantou nos artigos seguintes ao 501, as consequências e reflexos da utilização da força maior em uma rescisão trabalhista e em outras hipóteses de vulnerabilidade acometida pelo empregador.

Art. 502 - Ocorrendo 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:

I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.

Conforme o inciso 2º do art. 501 da CLT havia previsto, um dos elementos a serem observados para o uso do instrumento da força maior, é a situação econômico-financeira insustentável da empresa. Consequentemente, o Art. 502 impõe mais uma vez esse formato.

A empresa deverá não apenas estar em uma situação econômica ruim, como também deverá ser declarada sua extinção, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhou o empregado.

É necessário se ater ao que consta no artigo 504 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, in verbis: art. 504. Comprovada a falsa alegação do motivo maior, é 178 garantida a reintegração aos empregados estáveis, e aos não-estáveis o complemento da indenização já percebida, assegurado a ambos o pagamento da remuneração atrasada (CLT, 1943).

Em contrapartida, sustenta Nolasco (2014) que o artigo 504 da CLT prevê que caso o fundamento da força maior seja alegado pelo empregador como forma de driblar a justiça, sendo uma falsa alegação, o mesmo deverá ser obrigado a garantir uma indenização aos empregados estáveis e não-estáveis, bem como o pagamento de todas as remunerações que estejam atrasados. “Comprovada a 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.

Conforme exposto nos tópicos anteriores, o empregador, mesmo em hipótese de força maior, não se esquivava do pagamento das verbas rescisórias aos seus empregados, mesmo que sua empresa tenha sido extinta por força da Pandemia vivida. E, por este fato, há consequências jurídicas a serem enfrentadas pelo uso dos institutos legislativos trabalhistas de força maior.

A Consolidação das Leis do Trabalho traz o instituto do Fato do Príncipe em sua redação originária (CLT, 1943). Todavia, o dispositivo em questão, assim como a redação atribuída pelo Decreto-Lei nº 6.110 de 16 de Dezembro de 1943, limitavam o Fato do Príncipe à paralisação de trabalho motivada por lei ou medidas governamentais que impossibilitaram a continuação de determinada atividade.

Vale ressaltar mais uma vez que o fato do príncipe se caracteriza como ato estatal advindo de uma decisão de autoridade superior que produz efeito em uma relação jurídica existente, dando causa a um dano ou prejudicando o curso normal de seus efeitos, constituindo assim o dever de indenização.

No âmbito do direito trabalhista, o *factum principis* está previsto no artigo 486, caput da CLT, tendo a seguinte redação: No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.

Diogo aponta que ações estatais de ordem geral, mesmo que não possuam relação direta com o contrato administrativo, mas que produza efeitos sobre este, onerando, dificultando ou mesmo impedindo a satisfação das obrigações, é caracterizada como fato do príncipe, que acarreta no desequilíbrio econômico-

financeiro originalmente previsto no contrato original, podendo trazer a impossibilidade de continuidade do contrato administrativo, possibilitando ao contratado o direito à repactuação do equilíbrio, permitindo o direito à rescisão do contrato, com ressarcimento das perdas e danos (MOREIRA NETTO, 2009).

Os efeitos que ocorrerão a todas as pessoas físicas e jurídicas, em maior ou menor grau, sofrerão os efeitos das medidas governamentais de combate ao alastramento do vírus, que restringiram substancialmente a atividade econômica, mais especificamente com relação aos seus efeitos no ramo do direito do trabalho.

O fato do príncipe é um ato administrativo realizado de forma legítima, mas que causa impactos nos contratos já firmados pela Administração Pública. A utilização dessa expressão é mais comum no Direito Administrativo, ao tratar dos contratos administrativos e da possibilidade jurídica de sua alteração. Fato do príncipe é um ato lícito e legítimo, que conforme evidencia o escritor Celso Antônio Bandeira de Melo, em sua obra *Grandes Temas de Direito Administrativo*, trata-se de agravo econômico resultante de medida tomada sob titulação diversa da contratual, isto é, no exercício de outra competência, cujo desempenho vem a ter repercussão direta na economia contratual estabelecida na avença (MELO, 2009).

Com todas as medidas tomadas, algumas empresas mesmo com muita dificuldade conseguiram-se manter funcionando, evitando assim a paralisação parcial e total de suas atividades e conseqüentemente evitando o fechamento de sua empresa. Porém, uma grande parte das empresas, principalmente empresas de médio e pequeno porte, não conseguiram manter suas atividades em pleno funcionamento.

No que concerne essas empresas que tiveram suas atividades encerradas total ou temporariamente, em face do momento econômico vivido neste momento de pandemia, que deveras seja taxado como devastador, muitos empregadores utilizaram da aplicação da regra do Art. 486 da CLT, para extinguir os contratos de trabalho, que versa:

Art. 486 – No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da

atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável (CLT, 1943).

Os efeitos eminentes deste dispositivo supracitado é a Autoridade Pública arcar com as devidas indenizações ao trabalhador mediante prévio processo com segurança de ampla defesa, pagando assim a multa de 40% do FGTS, e para boa parte da doutrina, o pagamento também de aviso prévio.

Importante frisar que em regra, a responsabilidade pelo pagamento das verbas rescisórias é do empregador, pois o mesmo assume os riscos da atividade empresarial, como consta no art. 2º, caput, da CLT. Art. 2º - Considera-se empregador, a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assinala e dirige a prestação pessoal de serviço.

Para se verificar os efeitos que teria o fato do príncipe na esfera do direito trabalhista com relação a COVID-19, observaria a inviabilidade de determinada atividade empresarial, somando também a não concorrência do empregador para tal circunstância.

Porém na hipótese da pandemia, a autoridade Pública em meio a situação imprevisível, atuou de forma urgente para preservar a vida das pessoas, fazendo com que as medidas internas tomadas pelos governantes fossem de cunho preventivo de tentar ao máximo evitar um mal maior a sua população. Com isto, vemos que a Autoridade Pública não buscou paralisar efetivamente determinado ramo empresarial inviabilizando suas atividades, afastando assim a aplicação do art. 486 da CLT.

A Constituição da República firmou no Brasil o conceito e estrutura normativos de Estado Democrático de Direito, em que ocupam posições cardeais a pessoa humana e sua dignidade, juntamente com a valorização do trabalho, especialmente do emprego, o que insere o ramo justralhista no coração e mente jurídicos definidores do melhor espírito da Constituição (DELGADO, 2017).

Como afirma Marcelo Carniato e Valter Pugliese a afirmação de que o art. 486 da CLT se aplica à totalidade de situações que envolvam a extinção do contrato de trabalho durante o período de duração do estado de calamidade pública no Brasil motivado pela covid-19, é precipitada e não encontra respaldo na ordem justralhista.

3.3. Comportamento jurisprudencial na pandemia: Força Maior x Fato do Príncipe?

Na Justiça do Trabalho há raríssimos julgados deferindo ganho de causa com fulcro no fato do príncipe, como condição de excludente da responsabilidade do empregador. O que se vê na prática, invariavelmente, é a atribuição do risco ao empregador, consoante art. 2º., parágrafo 2º., da CLT, que traz em seu texto:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego (CLT, 1943)

Em outras palavras, a Justiça do Trabalho tem se inclinado no sentido de que todas as verbas rescisórias e do contrato de trabalho são devidas pelo empregador, nas dispensas individuais ou coletivas.

Na seara trabalhista, configura-se a força maior ou o fato do príncipe quando a suspensão das atividades decorre de ato discricionário do poder público. No caso da pandemia de Covid-19, os atos editados pelos entes públicos têm fundamento na necessidade de proteção da saúde pública. Nesse sentido versam as jurisprudências de alguns Tribunais Regionais do Trabalho:

(...) FATO DO PRÍNCIPE - COVID-19. INOCORRÊNCIA. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE DO PODER PÚBLICO. O fato do príncipe na seara trabalhista ocorre em razão da pandemia do coronavírus (art. 486, CLT). Porquanto os atos normativos inerentes das esferas federal, estadual e municipal foram editados para combater a pandemia atendendo recomendação da OMS. Não se trata de ato discricionário da administração visando interesse ou alguma vantagem. Não havendo que se falar em responsabilização do Poder Público pelas obrigações trabalhistas rescisórias. Recurso da empresa não provido (BRASIL, 2020).

DISPENSA. PARALISAÇÃO TEMPORÁRIA DAS ATIVIDADES. PANDEMIA DA COVID-19. FATO DO PRÍNCIPE. INOCORRÊNCIA. Para que se configure o fato do príncipe, disposto no art. 486, da CLT, é necessário que o ato do ente público seja discricionário, o que não é o caso dos autos, eis que

os atos de enfrentamento à Pandemia de COVID-19 foram devidamente motivados, seguindo orientações gerais, inclusive de âmbito internacional, de salvaguarda da saúde e da vida da coletividade, as quais recomendava o isolamento social para combater a disseminação do vírus na coletividade. Recurso conhecido e não provido (BRASIL, 2021)

PANDEMIA DA COVID-19 - SUSPENSÃO DAS ATIVIDADES EMPRESARIAIS - FATO DO PRÍNCIPE - ARTIGO 486 DA CLT - NÃO CARACTERIZAÇÃO. - A pandemia da COVID-19 exigiu medidas extremas de isolamento e distanciamento social, fazendo com que algumas atividades empresariais consideradas como não essenciais fossem temporariamente suspensas, com vistas à preservação de um bem maior, qual seja, a saúde pública. A hipótese não configura fato do príncipe, na forma do art. 486 da CLT, pois a suspensão das atividades empresariais não decorreu de ato administrativo discricionário, na medida em que não se fundou em juízo de mera conveniência e oportunidade do Poder Público, mas da necessidade de proteção da saúde pública. Ademais, o artigo 29 da Lei nº 14.020/20 expressamente excluiu a aplicação do dispositivo celetista nessa hipótese (BRASIL, 2020).

Neste julgado em questão, o empregado ajuizou ação reclusória trabalhista em face de empresa METROPOLITANA S.A que no período pandêmico rescindiu seu contrato por iniciativa da reclamada, deixando de pagar as devidas verbas rescisórias. No recurso ordinário a reclamada insistiu na tese de que em razão dos atos do Governo Estadual, de paralisar o funcionamento de suas atividades no período pandêmico, a mesma teria lugar no dispositivo do art. 486 da CLT. E alega que a pandemia constitui situação considerada de força maior. Pleiteia, desta forma, o chamamento do Estado de Pernambuco ao processo, ou a sua denúncia da lide, fazendo assim, que o ente Público Estadual arcasse com suas obrigações relacionadas ao término dos contratos de trabalhos de seus funcionários.

Todavia, seu recurso não foi provido, uma vez que o dispositivo legal em comento apenas se aplica quanto a atos discricionários do Estado, praticados unilateralmente e de acordo com a conveniência e oportunidade da Administração Pública. Não incide, portanto, quando o Poder Público adotar medidas com vistas à

preservação da saúde da coletividade, sobretudo diante do cenário mundial da pandemia da Covid 19.

Como veremos nos julgados que seguem.

RECURSO ORDINÁRIO. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DURANTE O PERÍODO DE PANDEMIA. TEORIA DO FATO DO PRÍNCIPE. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Não há espaço à invocação da chamada teoria do Fato do Príncipe (factum principis) como causa da extinção da relação de emprego durante o período da pandemia do coronavírus (covid-19). Inaplicável o art. 486 da CLT a tais situações. As ações do governo estadual, traduzidas nos Decretos citados pela Recorrente, todas no sentido de restringir a circulação de pessoas e de promover o isolamento social, visaram, inequivocamente, a atender ao interesse público. Seguiram as lúcidas recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da comunidade científica, em nítido esforço para resguardar a saúde da coletividade e tentar minimizar a perda de vidas. Manifestamente desarrazoada a tese recursal, de transferência ao ente público da responsabilidade pelo adimplemento das obrigações originadas dos pactos de emprego. Com menos razão ainda a Recorrente, que, por integrar o segmento de transporte coletivo, continuou a desenvolver as atividades durante a pandemia. Não se identifica, sequer, o elemento da paralisação temporária ou definitiva, descrito no art. 486 da CLT como requisito indispensável à configuração do Fato do Príncipe. E a própria Lei n. 14.020/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, em seu artigo 29, deixou claro não se aplicar o disposto no art. 486 da CLT, na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus (covid-19). Com efeito, impossível o acolhimento das arguições recursais da Reclamada, a qual deverá responder pelo adimplemento de todas as obrigações rescisórias relacionadas ao contrato de trabalho mantido com o Reclamante. Recurso Ordinário a que se nega provimento, no aspecto (BRASIL, 2021).

Reforçando seu raciocínio ainda transcreve mais decisão para embasar seu pensamento.

RESCISÃO CONTRATUAL. PANDEMIA. COVID-19. FORÇA MAIOR. NÃO CONFIGURAÇÃO. Mesmo que se tenha em mente a grave crise econômica, profundamente agravada pela pandemia da Covid-19, bem como seus

públicos e notórios desdobramentos, o fato é que, in casu, esta não configura força maior para efeitos do art. 502 da CLT, tendo em vista que a ré não encerrou suas atividades, não se podendo transferir os riscos do empreendimento ao empregado (art. 2º, da CLT) (BRASIL, 2020)

Neste outro caso em questão, entre a empresa Veleiro Transporte e turismo parte ré, e a parte autora Cristiano da Silva, o reclamante alegou que no momento da assinatura do termo de rescisão do contrato de trabalho foi surpreendido pela demissão por justa causa, sem a devida fundamentação, pois o mesmo alega que sempre cumpriu com zelo a função que lhe era devida. A reclamada alegou somente que a dispensa ocorreu por motivo de força maior, embasando-se no artigo 486 da CLT, em face das paralisações dos serviços públicos de transporte, fato muito comum nesse segmento de transporte.

No tocante a sentença prolatada pela Excelentíssima Senhora Juíza Alda de Barros, decide julgar parcialmente procedente os pedidos do reclamante, entendendo que a empresa deve arcar com todas as verbas rescisórias integralmente, pois afasta a incidência de *factum principis* ou força maior prevista nos artigos 486 e 501 da CLT neste caso em questão, pela documentação apresentada pela empresa.

SENTENÇA. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DURANTE O PERÍODO DE PANDEMIA. TEORIA DO FATO DO PRÍNCIPE. NÃO CARACTERIZAÇÃO. 1. RELATÓRIO: Dispensado, na forma do art. 852-I, da CLT. 2. DOS FUNDAMENTOS DA DECISÃO: 2.5. Do mérito: Diz que no momento da assinatura do termo de rescisão do contrato de trabalho foi surpreendido pela demissão por justa causa, pois durante a relação empregatícia sempre exerceu sua função com zelo, jamais provocando qualquer ato que desabonasse sua pessoa ou atividade laborativa. A reclamada, por sua vez, alega que a dispensa ocorreu por motivo de força maior, na forma do artigo 486 da CLT, em razão da paralisação dos serviços públicos de transporte. Anexa um recibo de aviso prévio não assinado pelo empregado, em que consta que as verbas rescisórias ficariam a cargo do Estado de Alagoas. Analisa-se e decide-se: Nota-se, pelo comunicado de aviso prévio, que a reclamada invoca a força maior como causa para a rescisão do contrato, remetendo o pagamento da indenização à autoridade pública. A reclamada invocou força maior decorrente de *factum principis* (8fdf22f). Cita os decretos estaduais que suspenderam o transporte intermunicipal, remetendo a situação a um ato de governo, o denominado

factum principis. Menciona a convenção coletiva de trabalho firmada em que autoriza a rescisão por motivo de força maior, fundada na MP 927, com pagamento dos valores rescisórios em até 06 parcelas. 3. DISPOSITIVO: Ante o exposto e o que mais dos autos consta, decide o Juízo da 9ª Vara do Trabalho de Maceió julgar PROCEDENTES EM PARTE os pedidos formulados por CRISTIANO DA SILVA em face de VELEIRO TRANSPORTES E TURISMO LTDA, para condenar a reclamada a pagar ao autor, no prazo de 48 horas após o trânsito em julgado, os seguintes títulos: aviso prévio indenizado de 45 dias, 13º salário proporcional na proporção de 05/12, férias proporcionais + 1/3, férias vencidas + 1/3; multa do artigo 477, § 8º, da CLT; salários de 02 meses mais saldo de 22 dias do mês de abril de 2020; multa do artigo 467 da CLT sobre as seguintes parcelas - salários em atraso, férias + 1/3, integrais e proporcionais, 13º salário proporcional-diferenças de FGTS, pelas competências não depositadas, bem como 40% sobre o saldo do FGTS e as diferenças apuradas (TRT, 2020).

A 12º Turma do TRT-2 decidiu por unanimidade que não basta somente que a empresa evoque o dispositivo de força maior ou do fato do príncipe, mas que, também comprove com as devidas documentações que apresentem o embasamento correto de suas alegações. Conforme vemos no julgado que se segue:

ALEGAÇÃO DE FORÇA MAIOR E FATO DO PRÍNCIPE - PANDEMIA. No âmbito trabalhista não basta que o empregador suscite a ocorrência de força maior ou fato do príncipe, pois é imprescindível a demonstração inequívoca do significativo impacto econômico nas suas atividades. Isso porque se o motivo de força maior não impactar de forma significativa na situação econômica e financeira da empresa, não se aplicam as restrições referentes ao capítulo da força maior na CLT. Recurso patronal a que se nega provimento no aspecto.

(TRT-2 10010882620205020050 SP, Relator: JORGE EDUARDO ASSAD, 12ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 23/08/2021)

PANDEMIA DA COVID-19 (CORONAVÍRUS). DECRETAÇÃO DE QUARENTENA NO ESTADO DE SÃO PAULO. SUSPENSÃO DE ATIVIDADES E POSTERIOR ENCERRAMENTO DO ESTABELECIMENTO. DECRETO 64.881/2020 DO GOVERNADOR DO ESTADO. ALEGAÇÃO DE FATO DO PRÍNCIPE. ART. 486 DA CLT. INAPLICABILIDADE. Não se aplica o disposto no art. 486 da CLT, na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o 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), de que trata a Lei 13.979/2020. A norma do art. 486 da CLT se aplica apenas para os atos discricionários do Poder Público, ou seja, quando há conveniência e oportunidade, mas não dentro do contexto de uma pandemia, em que o ato da Administração Pública visa apenas a resguardar a saúde pública. Neste mesmo sentido, o art. 29 da Lei 14.020/2020. (TRT-2 10006225320205020043 SP, Relator: MARIA DE LOURDES ANTONIO, 17ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 10/12/2020)

Assim como nas decisões dos TRTs, a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho – TST, rejeitou recurso da Nutri Serv - Serviços em Alimentação Ltda., com sede em São Paulo (SP), contra decisão que afastou a dispensa por força maior de uma merendeira. A merendeira, que trabalhava numa escola estadual em Lebon Régis (SC), foi demitida em abril de 2020, após quatro anos de contrato. Na reclamação trabalhista, ela disse que o motivo da dispensa fora a diminuição do serviço, em razão da suspensão das aulas depois da pandemia. O juízo da Vara do Trabalho de Fraiburgo (SC) e o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região declararam nula a dispensa por força maior e acolheram o pedido de reversão para sem justa causa.

Para o relator do recurso da empresa, ministro Douglas Alencar Rodrigues, os fatos apresentados pelo TRT não indicam a presença dos requisitos que legitimam a rescisão contratual por força maior. Segundo ele, embora a empresa tenha buscado demonstrar que deveria pagar pela metade as verbas rescisórias em tal contexto, a própria MP 927 não induzia a essa conclusão.

RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. 1. CONVERSÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL POR FORÇA MAIOR EM DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. CONFIGURAÇÃO DE DECISÃO ULTRA PETITA. ACÓRDÃO REGIONAL EM QUE NÃO HÁ REGISTRO DOS FUNDAMENTOS DA TESE PREVALECENTE. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. TRANSCENDÊNCIA NÃO CARACTERIZADA. 2. No presente caso, o relator originário do recurso ordinário proferiu voto no sentido de considerar ultra petita a decisão de primeiro grau, na qual determinada a conversão da rescisão contratual da Reclamante de dispensa por força maior para dispensa sem justa causa. Tal conclusão, entretanto,

não prosperou no âmbito da Turma e não há registro, no acórdão, dos fundamentos adotados pelo Tribunal Regional para rejeitar a tese relacionada à ocorrência de julgamento ultra petita. Recurso de revista não conhecido. 2. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO. PANDEMIA DE COVID-19. CONTROVÉRSIA ACERCA DA MODALIDADE DE RESCISÃO CONTRATUAL. FORÇA MAIOR. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CARACTERIZADA. 1. Caso em que a controvérsia envolve a natureza da rescisão contratual operada - dispensa sem justa causa ou por motivo de força maior - e os efeitos financeiros decorrentes. Trata-se à evidência de questão nova, atual e relevante, relacionada aos efeitos da crise decorrente da Pandemia da COVID-19 e seus impactos nas relações de trabalho. Tratando-se de tema ainda não suficientemente enfrentado por esta Corte Superior, resta caracterizada a transcendência jurídica do debate. (TST-RR-464-18.2020.5.12.0049, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, 5ª Turma, Data de Publicação: 24/03/2022).

CONCLUSÃO

Diante o exposto, quando se iniciou o trabalho de pesquisa, constatou-se que logo após o decreto que proveu estado de calamidade pública sanitária em nosso País, pelo motivo da pandemia instaurada pelo coronavírus, foram constatadas várias alterações no que diz respeito à relação contratual entre empregado e empregador no período pandêmico.

Escolhido este tema em questão, enquanto estudante da graduação, por estar a observar desde o começo do período pandêmico com muita preocupação, o grande crescimento de rescisões contratuais trazendo consigo diversas alterações nos contratos de trabalho ante a consolidação das leis trabalhistas, claro que algumas

medidas foram pensadas e tomadas para resguardar e manter o maior número possível de empregos, onde se atingia tanto o empregado quanto o empregador. Porém o que se viu foi um desmonte desordenado de empresas que já estavam em dificuldade financeira e após o fechamento total ou parcial de suas empresas por um período de tempo pelo *lockdown*, começaram a demitir muito de seus funcionários, sem pagar as devidas multas rescisórias.

Para a o direito trabalhista, a importância deste tema se dá na imprevisibilidade do fato pandêmico ocorrido neste período, ressaltando e mostrando assim, algumas lacunas que nosso ordenamento jurídico demonstrou ter em algumas áreas específicas, mas que através de decretos especiais, medidas provisórias, estudo dos juristas e da jurisprudência das cortes, conseguiram ser sanadas, para a melhor compreensão da sociedade sobre o tema também, visto que não se encontrava jurisprudência nem muitos trabalhos sob a temática discutida, esclarecendo assim vários pontos que antes eram obscuros para a sociedade.

O presente trabalho objetivou analisar no ramo do direito trabalhista as lacunas trazidas na reforma da CLT de 2015 concernente à imprevisibilidade da ocorrência de um fato pandêmico, e como as mesmas foram sanadas no ordenamento jurídico pátrio. Ademais pode-se argumentar que através das Medidas Provisórias nº 927/20, 936/20 e 948/20, do Decreto Legislativo (PDL 88/20) e posteriormente, da Lei nº13.979/2020, ficou evidenciado a intenção do legislador de sanar qualquer obscuridade e imprevisibilidade que advinha da interpretação jurídica que ocorrera diante deste período que advinha da interpretação jurídica.

Objetivou-se também, a importância de diferenciar força maior e fato do príncipe a luz da jurisprudência, suas características, como se apresentam em outros ramos do direito, onde cada um se enquadrou no decorrer dos tempos de pandemia que se passam e das alterações que ocorreram nas MPs e decretos, gerando assim a ponderação do dever de pagar as multas rescisórias, e saque do FGTS quando a empresa ou uma de suas filiais são extintas, cumprindo assim este objetivo em questão.

Analisou-se logo após, as diversas formas de rompimento de vínculo contratual, os efeitos do fato do príncipe e da força maior e o comportamento jurisprudencial na pandemia sobre essas duas teorias, cumprindo este objetivo

especificamente na matéria de atualização jurisprudencial e entendimento doutrinário atualizado sobre o tema.

Pode ser evidenciado após o trabalho concluído, que o TST e grande parte dos TRTs vem decidindo que a dificuldade financeira enfrentada pelas empresas, por constituir risco previsível da atividade econômica, não se enquadra como episódio de força maior, caso fortuito ou fato do príncipe pois, embora a MP 927/2020 (que não foi convertida em lei) tenha equiparado o estado de calamidade pública relacionado à covid-19 a essa hipótese, o artigo 502 da CLT, plenamente válido no período de vigência da MP, estabeleceu que o motivo de força maior só se caracteriza quando há a extinção da empresa ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado.

Tendo em vista a ausência dos requisitos legais exigidos para a validação dessa hipótese específica de ruptura contratual, a jurisprudência segue afastando esta hipótese de dispensa por força maior e fato do príncipe, reconhecendo assim dispensa sem justa causa, onde ao empregador é devido arcar com as devidas verbas rescisórias.

A metodologia aplicada no presente trabalho versou no estudo através da pesquisa de natureza doutrinária e documental, analisando assim, jurisprudências, normas especiais, medidas provisórias, obras jurídicas e posições doutrinárias que discorreram sobre o tema, na esfera do direito do trabalho e direito civil, valendo-se do período temporal em que se delimita a duração da fase pandêmica do ano de 2020 a 2022, até a fase pós-pandêmica onde nos encontramos agora.

Cabe ressaltar que por ser uma problemática antes vista e sem previsão no ordenamento jurídico da CLT, se tornou difícil e limitou a pesquisa nos primeiros meses por falta de material, tanto jurisprudencial (que ainda não se havia julgados nesta esfera) quanto em obras jurídicas e posicionamentos doutrinários, que versasse mais profundamente sobre o referido tema.

Orienta-se aos empregadores, buscar soluções consensuais a todo custo para manterem o emprego de seus colaboradores neste período, através de várias formas que foram trazidas pelo decreto de calamidade pública. Bem como se ater aos

requisitos obrigatórios quanto a rescisão contratual fundamentada em força maior, para não haver demandas injustificadas que serão alteradas na justiça do trabalho.

Em arremate, sugere-se do poder judiciário a adoção de uma postura de jurisdição efetivamente massificada e amplamente difundida quanto a problemática elencada, para que não haja indefinições jurisprudenciais que tragam dúvidas, lacunas e insegurança jurídica tanto para o empregado a saber sobre seus direitos, quanto para o empregador, a saber seus deveres. Assim evitando que a justiça do trabalho seja sobrecarregada com ações trabalhistas que poderiam ser evitadas. Sugere-se também que o Judiciário, como já é visto e aplaudido, continue a buscar a todo custo a solução da lide por meio de conciliação das partes envolvidas, evitando assim um processo judicial oneroso para ambas as partes.

Diante o exposto, conclui-se que a pesquisa em primeiro momento atendeu as expectativas dos objetivos principais, quanto à verificação da problemática discutida neste trabalho, mostrando assim que tanto a jurisprudência quanto os doutrinadores, têm hoje um entendimento massificado quando se trata de quem deva pagar as verbas rescisórias no período pandêmico.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA FILHO, José Carlos de Araújo. **Processo Eletrônico e Teoria Geral do Processo Eletrônico: a Informatização Judicial no Brasil**. 5ed. Rio de Janeiro: Forense, p. 63, 2015.

AYUNTAMIENTO DE MADRID. 2018. Disponível em: <<https://www.madrid.es/portal/site/munimadrid>>. Acesso em: 1 jun. 2020

Acadêmica titular da **Cadeira nº43 da ABDT; Doutora e Pós-Doutora pela UCLM/Espanha** e Doutora pela PUC/SP, com especialidade em Direito do Trabalho, Internacional do Trabalho e Processual do Trabalho; Juíza do Trabalho (TRT/2ª Região); Professora e Pesquisadora; currículo lattes: <<http://lattes.cnpq.br/2361402097260893>>.

BOTOSSO, Viviane Fongaro. **Entenda o que é uma pandemia**. Instituto BUTANTAN. São Paulo/SP. 2020. Disponível em:

<<https://saocarlosemrede.com.br/entenda-o-que-e-uma-pandemia-e-as-diferencas-entre-surto-epidemia-e-endemia/>>. Acesso em: 26 de maio de 2022.

BUTANTAN. **Entenda o que é uma pandemia e as diferenças entre surto, epidemia e endemia.** São Paulo/SP. 2020 Disponível em: <<https://butantan.gov.br/covid/butantan-tira-duvida/tira-duvida-noticias/entenda-o-que-e-uma-pandemia-e-as-diferencas-entre-surto-epidemia-e-endemia>>. Acesso em: 28 de maio de 2022.

BRASIL. **Lei n.º 5.869 de 11 de janeiro de 1973.** Código de Processo Civil. Vade Mecum Compacto. 11 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.** Dispõe sobre o depoimento pessoal e a produção da prova testemunhal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 13 de julho. 2021

BRASIL. Ministério da Saúde. **Secretaria de Vigilância em Saúde.** Guia de vigilância epidemiológica / Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde. – 6. ed. – Brasília : Ministério da Saúde, 2020.

BRASIL. **Decreto nº 7.053, de 23 de dezembro de 2009.** Institui a Política Nacional para a População em Situação de Rua e seu Comitê Intersetorial de Acompanhamento e Monitoramento, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 dez. 2009. Seção 1, p.16.

BRASIL. **Ministério da Saúde. Guia de Vigilância Epidemiológica.** Brasília, 05 de ago. De 2020. Acesso em 21 de fev. De 2021. Disponível em: <http://www.dive.sc.gov.br/notas-tecnicas/docs/af_gvs_coronavirus_6ago20_ajustes-finais-2.pdf>. Acesso em 21 de fev. 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho. Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo 1001359-61.2021.5.02.0030,** da 30ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO, SAO PAULO/SP, 09 de fevereiro de 2022. Lex: jurisprudência do TST, Alagoas, p.5-6, mar. 2022.

CARNIATO, Marcelo; PUGLIESE, Valter. **O Fato do Príncipe em tempos de pandemia.** TRT 13º Região-AL. 2020. Disponível em: <<https://www.amatra13.org.br/artigos/o-fato-do-principe-em-tempos-de-pandemia/>> . Acesso em: 15/05/2022.

CHAVES, Antônio. **Caso fortuito ou de Força maior.** Faculdade de Direito da Univ. de São Paulo/SP Pag. 59.

Código Civil Francês, art. 1148 - **Il n'y a lieu à aucuns dommages et intérêts lorsque, par suite d'une force majeure ou d'un cas fortuit, le débiteur a été empêché de donner ou de faire ce à quoi il était obligé, ou a fait ce qui lui était interdit.**

CHC advocacia. **Tudo que você precisa saber sobre rescisão do contrato de trabalho**. Rio de Janeiro/RJ. 2017. Disponível em: <https://chcadvocacia.adv.br/blog/rescisao-do-contrato-de-trabalho/#34_Rescisao_por_iniciativa_do_empregador_com_justa_causa>. Acesso em: 25 de maio de 2022

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. Manual de Direito Administrativo, 11a. ed. P. 458. São Paulo/SP. Disponível em: <<http://mgfadogados.com.br/aplicacao-do-caso-fortuito-e-forca-maior-nas-relacoes-contratuais-em-razao-da-pandemia-do-novo-coronavirus/>>. Acesso em: 29/05/2022.

DAVIES, Nicholas G., **PETRA Klepac, YANG LIU, Kiesha Prem, MARK Jit, and ROSALIND M. Eggo**. "Age-dependent effects in the transmission and control of COVID-19 epidemics." *Nature medicine* 26, no. 8 (2020): 1205-1211.

DAU, Gabriel. **Verbas rescisórias do contrato de trabalho**. Rede jornal contábil. São Paulo/SP. 2021. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/verbas-rescisorias-do-contrato-de-trabalho/>>. Acesso em: 15 de maio de 2022

Este artigo foi publicado **no especial COVID-19 organizado** pela rede mundial Cielo e está disponível em <www.cielolaboral.com>.

FONSECA, **Arnoldo Medeiros da**. **Caso fortuito e teoria da imprevisão**. Rio de Janeiro: Forense, 1.958.

FRANCISCO Ferreira, Jorge Neto; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros. **Direito do Trabalho**. 9ª edição. São Paulo: Atlas, 2019, p. 773. Disponível em: <<https://saberalei.com.br/rescisao-do-contrato-de-trabalho-apos-lei-14020/>>. Acesso em: 22/05/2022.

GARCIA, Adriana C. (2010). **A Arte além do Olhar: Ensino de Arte para cegos e portadores de Baixa Visão**. Trabalho de Conclusão de Curso.(Licenciatura em Artes Visuais).Centro de Artes.Universidade Federal de Pelotas, Pelotas.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro, parte geral**, 9. ed., São Paulo/SP: Saraiva, 2011, 1 v.

GONÇALVES, Marcus Vinícius Rios. **Direito Processual Civil Esquemático**. São Paulo: Saraiva, 2011

GARCIA, Leonardo de Medeiros. **Direito do consumidor: código comentado e jurisprudência**. 8 ed. rev., ampl. e atual. Niterói: Impetus, 2012. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/coluna/migalhas-patrimoniais/326181/forca-maior-e-caso-fortuito--o-efeito-de-fatos-incontrolaveis-pelas-partes-nos-negocios-juridicos-patrimoniais>>. Acesso em: 30 de maio de 2022.

GARDENO, Claudinha; PRETTI, Gleibe. **Extinção do contrato de trabalho**. São Paulo/SP 2021. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/93277/extincao-do-contrato-de-trabalho#:~:text=A%20extin%C3%A7%C3%A3o%20do%20contrato%20de,do%20C%20ontrato%20por%20prazo%20Indeterminado>>. Acesso em: 25 de maio de 2022

GUIA TRABALHISTA. **Atos do empregado que caracterizam justa causa do contrato de trabalho**. Curitiba/Paraná. 2022. Disponível em: <http://www.quiatrabalhista.com.br/guia/justa_causa_empregado.htm>. Acesso em: 23 de maio de 2022

JORGE NETO, Francisco Ferreira, PESSOA CAVALCANTE, Jouberto de Quadros. **Direito do trabalho**. Imprensa: São Paulo, Atlas, 2019 pag. 531 – 1253.

JUSBRASIL, **Artigo 482 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10709394/artigo-482-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 27 de abril de 2022

Juiz do Trabalho do TRT da 5ª Região (Bahia). **Professor Adjunto IV de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da UFBA**. Titular da Cadeira n. 52 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Titular da Cadeira n. 26 da Academia de Letras Jurídicas da Bahia. E-mail: lucianomartinez.ba@gmail.com. Instagram: @lucianomartinez10.

MARQUES JOSÉ. **Na pandemia, maiores tribunais poupam remunerações de juízes em medida de redução de custos**. Folha de São Paulo, São Paulo 24 de abr. de 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/04/na-pandemia-maiores-tribunais-poupam-penduricalhos-de-juizes-em-plano-de-reducao-de-custos.shtml>>. Acesso em: 12 fev. 2021.

MIRANDA, **Pontes de. Tratado de direito privado**. Rio de Janeiro: Borsó, 1966. t. 23, § 2793, p. 77

MOREIRA NETTO, **Diogo de Figueiredo. Curso de Direito Administrativo**. Belo Horizonte: Editora Forense, 2009

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 570-600. Disponível em: <<https://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-extincao-do-contrato-de-trabalho-em-caso-de-morte-do-empregado-por-ato-do-empregador-pedido-de-demissao-ou-rescisao-indireta>>. Acesso em: 29/05/2022.

MAGADAN MELRO, Gabriel de Freitas. **A força maior como excludente de responsabilidade no contexto da pandemia**. IBERC (Instituto Brasileiro de Estudos de Responsabilidade Civil). São Paulo/SP. 2022. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/coluna/migalhas-de-responsabilidade-civil/329583/a-forca-maior-como-excludente-de-responsabilidade-no-contexto-da-pandemia>>. Acessado em 03/05/2022.

MARCOLINO, Camila. **A Extinção do Contrato de Trabalho**. In: Jus Brasil, 2016. Disponível em: <<https://camilamarcolino.jusbrasil.com.br/artigos/364326667/a-extincao-docontrato-de-trabalho>>. Acesso em: 18 mar. 2022.

NORONHA, Fernando. Responsabilidade civil: **uma tentativa de ressystematização - responsabilidade civil em sentido estrito e responsabilidade negocial; responsabilidade subjetiva e objetiva; responsabilidade subjetiva comum ou normal, e restrita a dolo ou culpa grave; responsabilidade objetiva normal e agravada**. Doutrinas Essenciais de

NUSSENZVEIG, Paulo; PASTERNAK, Natália. **Medicina não é mercado de ilusões [Depoimento]**. Folha de São Paulo[S.l: s.n.], 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/equilibrioesaude/2020/04/medicina-nao-e-mercado-de-ilusoes.shtml?origin=folha>>. Acessado em 31/05/2022.

OTINA, Luciana. **Atendimento digital passa a ser permanente no Judiciário. CNJ**, 2021. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/atendimento-digital-passa-a-ser-permanente-no-judiciario/>>. Acesso em: 18 de set. de 2021.

O PL 696/2020, na data em que este texto foi escrito, se encontrava na Presidência da República para sanção ou veto. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/141263>. Acesso em: 09/04/2022.

PINHO, Humberto Dalla Bernardina de. **Direito Processual Civil Contemporâneo**. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2012, v.1.

PINHEIRO, Alexandre Sousa. **A jurisprudência da crise**: Tribunal Constitucional português (2011-2013). Observatório da Jurisdição Constitucional. Ano 7, no. 1, jan./jun. 2014. ISSN 1982-4564. p. 186.

Programa de Responsabilidade Civil, 8ª edição, Atlas, São Paulo, pp.176 e 302. Disponível em: <<https://www.aurum.com.br/blog/caso-fortuito-e-forca-maior/>>. Acesso em: 30 de maio de 2022

PANCOTTI, José Antonio. **Inafastabilidade da Jurisdição e o Controle Judicial da Discricionariedade Administrativa**. São Paulo: LTr, 2008.

RIPERT, Georges. **A regra moral nas obrigações civis**. Campinas: Bookseller, 2.009.

RODRIGUES JUNIOR, Otavio Luiz; MAMEDE, Gladston; ROCHA, Maria Vital da.

Responsabilidade civil contemporânea: **em homenagem a Silvio de Salvo Venosa**. São Paulo: Atlas, 2011.

REALE, Miguel. **Direito natural/direito positivo**. São Paulo: Saraiva, 1984.

Responsabilidade Civil, vol. 1, São Paulo: **Editora Revista dos Tribunais**, Out / 2011, p. 145 – 19

SANTOS, José Alcides Figueiredo. **Covid-19, causas fundamentais, classe social e território**. Trabalho, Educação e Saúde, [S. l.], v. 18, n. 3, p. 1981–7746, 2020. DOI: 10.1590/1981- 7746-sol00280. Disponível em: <<http://www.tes.epsjv.fiocruz.br>>. Acesso em: 23 fev. 2021.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Do contrato individual do direito do trabalho art. 496**. 2021. Disponível em: <<https://www.direitocom.com/clt-comentada/titulo-iv-do-contrato-individual-do-trabalho-do-artigo-442-ao-artigo-510/capitulo-vii-da-estabilidade/artigo-496>>. Acessado em 6 de maio de 2022.

SECRETARIA DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE. **Boletim Epidemiológico Especial no 79 - Ministério da Saúde. Boletim Epidemiológico Especial**, [S. l.], v. 79, 2021. Disponível em: <<https://opendatasus.saude.gov.br/>>. Acesso em: 15 jul. 2021.

SILVA, Queli Cristiane Schiefelbein da; SPENGLER, Fabiana Marion. **O processo eletrônico como meio de efetivar o acesso à justiça em um tempo razoável**. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2013/1-5.pdf>>. Acesso em 13/12/2014.

Súmula nº 396 do TST (**conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 106 e 116 da SBDI-1**) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6342liminar.pdf>>. Acesso em: 22 mai. 2022.

STOBER, Rolf. **Direito Administrativo Econômico Geral. Fundamentos e Princípios. Direito Constitucional Econômico**. Lisboa: Universidade Lusíada, 2012, p. 81.

TST, (5ª Turma). **Demissão por força maior em razão da pandemia é convertida em dispensa sem justa causa**. São Paulo/SP. 2021. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/guest/-/demiss%C3%A3o-por-for%C3%A7a-maior-em-raz%C3%A3o-da-pandemia-%C3%A9-convertida-em-dispensa-sem-justa-causa>> . ACESSADO EM 03/06/2022.

Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Processo n. 0001128-57.2019.5.06.0144 – ATOrd. 2021 do TRT-6. 3º V.T. Ipojuca/PE. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/1166275766/andamento-do-processo-n-0001128-5720195060144-atord-11-02-2021-do-trt-6>> . ACESSADO EM 03/06/2022.

TRT19 - 9ª Vara do Trabalho de Maceió. Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo. Processo nº 0000618-64.2020.5.19.0009. Maceió/AL. 2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/328841276/processo-n-0000618-6420205190009-do-trt-19>>. ACESSADO EM 03/06/2022.

Trabalho - **PNAD COVID19 | IBGE. 2020.** Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>>. Acesso em: 25 jul. 2021.

TST. **Tribunal Superior do Trabalho.** 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/26569542>. Acesso em: 12 fev. 2021.

TORRES, I. C. **As primeiras-damas e a assistência social: relações de gênero e poder.** São Paulo: Cortez, 2002.

TEIXEIRA, Leandro Fernandez. **Força maior e fato do príncipe no direito do trabalho.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 25, n. 6127, 10 abr. 2020. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/80979/forca-maior-e-fato-do-principe-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 13 mai. 2022.

TEIXEIRA, Kássia Cespedes. ARAÚJO, Ingrid Maria Mendes De. CURY, Letícia Vivianne Mirando. Os impactos da pandemia da Covid-19 no poder judiciário Brasileiro: dificuldades x benefícios. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano. 06, Ed. 09, Vol. 07, pp. 119-138. Setembro 2021. Disponível: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/lei/impactos-da-pandemia>>. Acesso em 21/04/2022.

Coronavírus: os principais direitos do consumidor. Instituto brasileiro de defesa do consumidor. 2020. Disponível em:< <https://idec.org.br/dicas-e-direitos/coronavirus-os-principais-direitos-do-consumidor>>. Acesso em 04/05/2022.

DIAS, E. R.; SILVA, C. S. DIREITO ADMINISTRATIVO BRASILEIRO EM TEMPOS DE COVID-19: PRINCIPAIS IMPACTOS E SUA AVALIAÇÃO SOB A PERSPECTIVA DE UMA CLÁUSULA GERAL DE ESTADO DE NECESSIDADE ADMINISTRATIVA. **Direito Público**, [S. l.], v. 17, n. 94, 2020. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/4291>. Acesso em: 9 mai. 2022.

ARAÚJO, Valter Shuenquener. **O que a Covid-19 pode trazer de bom para o Direito Administrativo?** Revista Conjur. Ano 2020. Disponível em: <[https://www.conjur.com.br/2020-abr-16/araujo-covid-19-direito-administrativo#:~:text=Neste%20texto%2C%20pretendo%20chamar%20a,e%20III\)%20O%20controle%20da](https://www.conjur.com.br/2020-abr-16/araujo-covid-19-direito-administrativo#:~:text=Neste%20texto%2C%20pretendo%20chamar%20a,e%20III)%20O%20controle%20da)> . Acesso em: 27/04/2022.

NORONHA, Fernando. **Responsabilidade civil: uma tentativa de ressystematização - responsabilidade civil em sentido estrito e responsabilidade negocial; responsabilidade subjetiva e objetiva; responsabilidade subjetiva comum ou normal, e restrita a dolo ou culpa grave; responsabilidade objetiva normal e agravada.** Doutrinas Essenciais de Responsabilidade Civil, vol. 1, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, Out / 2011, p. 145 – 19

