



**UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO
CIENTÍFICO**

A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM TEMPOS DE COVID-19:

FORÇA MAIOR OU FATO DO PRÍNCIPE?

Marianna Alves Ribeiro

Orientador: Prof. Me. Jéffson Menezes de Sousa

Aracaju

2020

MARIANNA ALVES RIBEIRO

A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM TEMPOS DE COVID-19:

FORÇA MAIOR OU FATO DO PRÍNCIPE?

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Tiradentes – UNIT, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em ____/____/____.

Banca Examinadora

Prof. Me. Jéffson Menezes de Sousa (Orientador)

Universidade Tiradentes

Profa. Ma. Fernanda Oliveira Santos

Universidade Tiradentes

Profa. Ma. Valquíria Nathali Cavalcante Falcão

Universidade Tiradentes

A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM TEMPOS DE COVID-19:

FORÇA MAIOR OU FATO DO PRÍNCIPE?

THE EXTINCTION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT IN COVID-19

TIMES: FORCE MAJEURE OR FACT OF THE PRINCE?

Marianna Alves Ribeiro¹

RESUMO

O presente trabalho objetiva abordar sobre o cenário de pandemia do novo Coronavírus, tratando dos impactos trazidos para a seara trabalhista no Brasil e no mundo e quais medidas foram adotadas para reduzir os prejuízos causados para toda a gama empresarial e suas ramificações, bem como desenvolver a temática da extinção do contrato de trabalho durante a COVID-19 e a possibilidade de invocação dos institutos da força maior e do fato do príncipe. Para tanto, faz-se uma análise das principais alterações legislativas decretadas durante a situação de calamidade pública, em especial, as Medidas Provisórias e a sua aplicabilidade nas relações de trabalho. Para tal fim, para aprofundar e aprimorar o presente artigo, fez-se uma pesquisa de caráter qualitativo, na qual buscou-se fazer uma revisão bibliográfica acerca da temática, bem como análise de dados estatísticos e jurisprudencial, alinhando as novas legislações atinentes sobre o assunto em questão. Dentre as conclusões, temos que diante da situação pandêmica é necessária uma ponderação de valores e análise do pressupostos objetivos e subjetivos para invocar algum dos institutos, de modo a não sobrepor um direito sobre o outro, e alcançar um equilíbrio da saúde da coletividade, bem como a manutenção de emprego e renda e a consequente circulação de capital no País.

Palavras-chave: Coronavírus; Fato do príncipe; Força Maior.

ABSTRACT

The present paper aims to address the pandemic scenario of the new Coronavirus, dealing with the impacts brought to the labor market in Brazil and worldwide and what measures have been adopted to reduce the damage caused to the entire business sector and its ramifications, as well as to discuss the issue of termination of the employment contract during COVID-19 and the possibility of summoning the institutes of force majeure and the fact of the prince. To this end, an analysis is carried out of the main legislative changes decreed during the public calamity situation, especially the Provisional Measures and their applicability in labor relations. To do so, in order to deepen and improve the present article, a qualitative research was made, in which it was done a bibliographic review about the theme, as well as an analysis of statistical and jurisprudential data, aligning the new legislation related to the subject in question.

¹ Bacharelanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT, *campus* Farolândia. E-mail: mariannaalvesr@hotmail.com

Among the conclusions, we have that in face of the pandemic situation, it is necessary to weight values and analyze objective and subjective premises to summon some of the institutes, in order not to overweight one of the rights over the other, and reach a balance of the community health, as well as the maintenance of employment and income and the consequent circulation of capital in the country.

Keywords: Coronavirus; Fact of the Prince; Force Majeure.

1 INTRODUÇÃO

O novo Coronavírus ganhou o status de pandemia devido a grande proliferação do vírus e o alto contágio da população de forma simultânea e desenfreada. Diante dessa situação, o Poder Público foi orientado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) à realizar o isolamento social.

Com essa orientação, a Administração Pública determinou a suspensão das atividades não essenciais, o que ocasionou uma crise econômica, vez que as empresas estavam impossibilitadas de exercerem suas atividades e, com isso, não teriam como arcar com os custos de funcionários – acarretando o desemprego – bem como as demais obrigações fiscais da empresa.

A extinção do contrato de trabalho pode ser por meio do pedido de demissão, despedida sem justa causa, despedida com justa causa, distrato, rescisão indireta, força maior e culpa recíproca. No cenário da COVID-19 há de se questionar a possibilidade de invocar o instituto da força maior ou do fato do príncipe a fim de buscar minimizar os prejuízos da classe empregadora.

O presente trabalho tem como objetivo trazer o contexto da pandemia da COVID-19 e quais as medidas aplicadas tanto no Brasil, quanto em outros países, e os reflexos na seara trabalhista. Ademais, pretende-se desenvolver a temática sobre a extinção dos contratos de trabalho na Covid-19 e a possibilidade de responsabilização da administração pública diante desse cenário.

A temática se mostra muito pertinente e atual, vez que ainda se vivencia a situação pandêmica e o Judiciário precisa se posicionar no tocante aos processos em que se questiona o pagamento de verbas rescisórias, seus percentuais e responsáveis pelo pagamento, de modo a analisar o caso em concreto e identificar a possibilidade de aplicação do instituto da força maior ou fato do príncipe, fazendo com que os prejuízos da classe empregadora sejam minorados.

O trabalho fora estruturado em três capítulos, onde o primeiro faz uma abordagem inicial sobre o cenário de pandemia, bem como seus reflexos e medidas adotadas na seara trabalhista, de modo a demonstrar a situação no Brasil, bem como em outros países.

O segundo e terceiro capítulo abordam especificamente sobre os institutos da força maior e do fato do príncipe, no tocante à sua aplicabilidade para as extinções do contrato de trabalho em tempos da COVID-19 e os seus efeitos no pagamento das verbas rescisórias do empregado.

O trabalho pautou-se em uma análise qualitativa por meio de revisão biográfica de artigos científicos, bem como na análise de Medidas Provisórias e jurisprudência do TRT de modo a aprofundar o conhecimento trazido por outros estudiosos e com enfoque nos dispositivos celetistas, em especial os artigos 486 e 501 da CLT.

Ao final são oferecidas as considerações finais, dentre as quais, merece destacar que a aplicação dos institutos não deve ser de forma objetiva, deve-se além de verificar o preenchimento dos requisitos, analisar o caso em concreto, de modo a conferir o grau de inevitabilidade do evento, se houve intervenção patronal no caso, se a Administração Pública intercedeu de forma preponderante para a ocorrência do prejuízo, bem como as circunstâncias atuais.

2 O CONTEXTO DE PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS E OS IMPACTOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL E NO MUNDO

Com o reconhecimento do novo Coronavirus como pandemia e o *boom* no número de contaminados e de mortes, diversos países adotaram medidas para frear o avanço da contaminação, sem deixar de lado a situação econômica que lhe fora atingida também. No Brasil, muitos Estados e Municípios determinaram o isolamento social e a consequente suspensão das atividades não essenciais, o que acarretou danos para o setor empresário.

Diante das incertezas do lapso temporal da interrupção das atividades comerciais e os impactos gerados pela determinação do isolamento social, não restou outra alternativa ao Poder Público, se mostrou necessário a criação de legislação específica e de caráter temporário – enquanto perdurar a situação de pandemia – para regular as relações trabalhistas e evitar uma catástrofe da situação econômica do País. (LUDWIG, 2020, p. 1 - 2)

Visando a manutenção das empresas e, por conseguinte, dos vínculos empregatícios, o Governo Federal, por meio do Decreto Lei nº 6 de 2020, reconheceu o estado de calamidade

pública e adotou Medidas Provisórias como alternativas para a seara trabalhista, como o incentivo ao teletrabalho, a possibilidade de antecipação de férias e feriados, banco de horas, dentre outras medidas que buscavam preservar os contratos de trabalho. (ARAÚJO; DONEGÁ, 2020, p.1)

Fora editada a Medida Provisória 927 a qual se pautou no fato de que o reconhecimento da calamidade pública era ensejadora do instituto da força maior; bem como objetivou a manutenção dos vínculos empregatícios, possibilitando a negociação entre empregado e empregador por meio da flexibilização das normas trabalhistas, tudo isso em caráter excepcional diante do contexto de pandemia vivenciado. (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020, p.2)

Tem-se que tais normas disposta na Medida Provisória 927 são aplicáveis aos trabalhadores celetistas, bem como aos rurais, temporários e domésticos, no que se enquadrar, com o fim de trazer de volta o equilíbrio para as relações trabalhistas diante da determinação de isolamento social. (LUDWIG, 2020, p. 2)

A Medida Provisória 936/2020 proporcionou diversas mudanças e flexibilizações na área do Direito do Trabalho, para o enfrentamento da COVID-19 e da crise econômica que fora instaurada. Dentre as medidas adotadas pela referida MP 936/2020, destaca-se a redução da jornada de trabalho e os salários – de forma proporcional, bem como a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho; e ainda o pagamento de benefício emergencial de preservação do emprego e renda. (ARAÚJO; DONEGÁ, 2020, p.1)

A possibilidade de redução da jornada de trabalho e salário de forma proporcional pode ocorrer pelo período máximo de 90 dias; já a suspensão dos contratos de trabalho de forma temporário tem prazo máximo de 60 dias, sendo que este pode ser fracionado em 2 períodos de 30 dias; ademais, com relação ao benefício emergencial, é um valor pago por parte da União para o empregado – seja de forma parcial, ou seja, para complementar a renda do trabalhador, ou ainda de forma total, substituindo o que era percebido por este, com o fim de preservar seu emprego e renda. (LUDWIG, 2020, p. 18)

Muito foi questionada sobre essa flexibilização dos dispositivos celetista, de modo a possibilitar maior negociação direta entre o trabalhador e o empregador, entretanto, precisa-se lembrar que estamos em regime de excepcionalidade e que, essas legislações específicas visam reduzir os danos financeiros e a manutenção das empresas e os respectivos empregos.

Cumpra salientar ainda que, os empregados tutelados sob o regime da Administração Pública são excluídos da Medida Provisória 936, ou seja, não se pode adotar as disposições em questão, vez que, a priori, tais previsões tem como finalidade a proteção e preservação de empresas privadas e seus empregados – que são de grande expressão do mercado – cabendo, portanto, aos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. (CASSAR, 2020, p. 1 - 2)

Partindo para o cenário mundial frente a pandemia da COVID-19, na Itália também fora determinado o fechamento das atividades não essenciais, com a determinação do uso das férias para justificar as ausências dos empregados; bem como a equiparação de ausência por motivo da COVID-19 à ausência por enfermidade; a redução da jornada e salário com a concessão de benefício complementar; e ainda houve o bloqueio das dispensas dos empregados, ressalvado os casos de justa causa. (DORSTER, 2020, p.2)

Na Espanha, também houve a determinação de fechamento das atividades produtivas, com a imposição do trabalho à distância; a redução da jornada e salário ou ainda a suspensão do contrato de trabalho; e a possibilidade de criação de banco de horas do empregado tendo a sua compensação que se dá até dezembro de 2020. (DORSTER, 2020, p.3)

Já em Portugal, a suspensão das atividades ensejou a obrigatoriedade do trabalho remoto, bem como a suspensão do contrato de trabalho ou ainda a redução da jornada, recebendo como auxílio um apoio financeiro pago pelo Estado para garantir a manutenção salarial do empregado. (DORSTER, 2020, p.4)

O Reino Unido, por sua vez, flexibilizou as regras para a concessão de benefícios sociais e assistenciais a pessoas de baixa renda, bem como à trabalhadores autônomos. Ademais, concedeu verbas para que as pequenas empresas pudessem afastar seus empregados por conta da pandemia, arcando com os custos desse afastamento por até 14 dias. (MARCHESAN, 2020, n.p.)

Diferentemente do Brasil, os países que possuem um capitalismo mais acentuado além de preservar a saúde da população, também injetou força para a economia, garantindo pagamento de até 80% dos salários dos empregados, bem como isenção ou retardo na cobrança de imposto, visando assim desafogar os empregadores do caos instaurado com a COVID-19, e manter os estabelecimentos empresariais, bem como as relações de emprego. (SANTOS, 2020, p. 4 - 5)

O cenário pandêmico merece uma visualização mais cautelosa, vez que deve haver uma ponderação de valores que se pretende assegurar. De um lado está a saúde pública que precisa ser preservada e tem maior valor no caso em questão, do outro está o emprego e renda e a manutenção das empresas que são responsáveis por girar a economia do País.

3 DA FORÇA MAIOR NO DIREITO DO TRABALHO E A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DESSE INSTITUTO EM TEMPOS DE COVID-19 PARA AS EXTINÇÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

A força maior é um instituto que não se originou nos dispositivos celetistas, e sim no Código Civil, mas quando utilizado na seara trabalhista, há de se mencionar que não há qualquer distinção entre o caso fortuito e a força maior. Daremos, portanto, um enfoque na força maior e seus aspectos, dentre eles, o subjetivo que um acontecimento alheio atividade empresarial, e os requisitos objetivos constantes no impacto financeiro e na inevitabilidade do evento em questão. (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020, p. 461 - 462)

Com a propagação do Coronavírus, houve a publicação do Decreto Legislativo nº 6 do Congresso Nacional, feita em 20 de março de 2020, o qual decretou o estado de Calamidade Pública em virtude na situação pandêmica do Coronavírus. Em 22 de março de 2020 fora editada a Medida Provisória nº 927 a qual estabeleceu diversas normas trabalhistas a serem adotadas quando do estado de calamidade pública e, reconheceu que esta enseja, ainda, a hipótese do instituto da força maior. (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020, p.2)

Ou seja, enquanto perdurar a situação de calamidade pública determinada por meio da MP 927/2020, as relações de trabalho serão reguladas e pautadas na força maior prevista no artigo 501 da CLT. Os dispositivos celetistas não fazem nenhuma menção e sequer diferenciação entre os institutos da força maior e do caso fortuito. (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020, p. 461)

A supracitada Medida Provisória, além de declarar o reconhecimento do instituto da força maior, também buscou ofertar diversas alternativas para os empregadores e empregados, flexibilizando as normas trabalhistas, de modo a incentivar o teletrabalho, bem como conceder a antecipação das férias e feriados, para àqueles que estivessem com suas atividades suspensas, com o fim de evitar o rompimento do vínculo empregatício. (CALCINI, 2020, n.p.)

Diante do cenário de incertezas e instabilidades a despeito do tempo de suspensão das

atividades, a classe empregadora ficou prejudicada por não ter como arcar com todos os seus compromissos, sejam fiscais ou trabalhistas; bem como a classe trabalhadora ficou apreensiva por não saber teriam seus vínculos empregatícios mantidos. (ALMEIDA, 2020, p.4)

É inegável que a seara trabalhista sofreu um grande impacto com a pandemia da COVID-19, e, para que haja a manutenção dos vínculos empregatícios, é de suma importância que haja um reequilíbrio das empresas, por parte da Administração Pública, com medidas de amparo principalmente as micro e pequenas empresas – ora, as mais afetadas durante essa crise econômica. (ALMEIDA, 2020, p.16)

Buscou-se então alguma regulamentação para amenizar os danos ocasionados ao setor econômico no geral. Com isso, surgiram diversos posicionamentos e teses a serem defendidas, tanto quanto a aplicação da força maior, quanto a aplicação do fato do príncipe. Uma parcela – vale ressaltar que majoritária – entende que diante desse acontecimento inevitável que é a pandemia da Covid-19 e como o empregador não concorreu de nenhuma forma, pode-se aplicar o disposto no artigo 501 da CLT.

O artigo 501 da CLT, conhecido como força maior simples, traz a ideia de que para que seja caracterizada a força maior, faz-se necessário que o fato gerador do evento tenha sido inevitável e que tenha trazido um impacto econômico-financeiro, e, além disso, pressupõe também inexistir culpa patronal, ou seja, o empregador não pode ter concorrido de nenhuma forma com o evento, conforme ratifica o §1º deste artigo. (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020, p.4).

Vale enfatizar ainda a presença dos requisitos do artigo 501 da CLT é imprescindível, pois ainda que haja um acontecimento inevitável – como a pandemia do Coronavírus – acaso haja culpa da classe patronal, não é possível aplicar a força maior, vez que como previsto no parágrafo 1º do supracitado artigo a imprevidência patronal irá afastar a aplicação do instituto da força maior. Traz-se como exemplo da atuação empregadora a omissão no tocante as medidas de prevenção e não disseminação do vírus, ocasionando contaminação dos funcionários resultando na suspensão das atividades. Ora, se medidas necessárias não foram tomadas pelo empregador, resta claro que este agiu com negligência, e por isso, não se pode aplicar a força maior. (TOLEDO FILHO, 2020, p. 251)

O pressuposto do prejuízo financeiro é imprescindível para a caracterização da força maior. Deve-se, portanto, analisar o preenchimento de todos os requisitos para que seja possível aplicar o instituto da força maior. Para melhor visualização, podemos observar o processo em trâmite no TRT da 7ª Região tombado sob o número 0000374-81.2020.5.07.0038 no qual o Reclamante ajuizou uma Reclamação Trabalhista com o fim de alterar o tipo de

rescisão e receber as verbas respectivas, vez que fora demitido sob a alegação de força maior e, *in casu*, não há que se falar em prejuízo financeiro por parte da Reclamada por se tratar de empresa que presta serviços essenciais, não tendo que suspender suas atividades, tendo, portanto, o empregado sido demitido sem justa causa, devendo receber as respectivas verbas. (BRASIL, 2020, n.p.)

Objetivando a redução da propagação do vírus, a Administração Pública determinou o isolamento social, o que não pôde ser evitado pelo empregador, e refletiu, sem dúvidas, na situação financeira da empresa. Com isso, entende-se justo que, em caso de rescisão do contrato de trabalho, a indenização devida do empregador ao trabalhador seja reduzida à metade, com o reconhecimento do instituto da força maior perante a Justiça do Trabalho, além da possível indenização prevista no artigo 478 da CLT que também seria reduzida a metade. (MARTINS, 2020, p.15)

Muitos questionamentos surgem a despeito do que mudaria na rescisão do contrato de trabalho acaso fosse reconhecida a força maior. A vantagem do empregador, nesse caso, é de que a multa devida do FGTS é reduzida à metade, ou seja, 20%, permanecendo todas as demais verbas trabalhistas iguais e sob inteira responsabilidade do empregador. (ALMEIDA, 2020, p.38)

Com a extinção dos contratos de trabalho, temos dois cenários a ser observados, de um lado os empregadores que foram vítimas desse acontecimento inevitável, sendo a este assegurado o direito de reduzir a metade a verba de caráter indenizatório devida ao empregado; do outro lado temos o trabalhador que tem o direito que sua rescisão se dê igual nos contratos extintos por demissão sem justa causa. (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020, p.463).

Cumprе salientar, mais uma vez, que a força maior não exime o empregador do pagamento das verbas trabalhistas, ele segue responsável, porém tem o valor indenizatório amortizado quando do reconhecimento da força maior, diferentemente do que ocorre no *factum principis* – a ser abordado no próximo capítulo – onde há uma transferência da responsabilidade das verbas rescisórias do empregador para a Administração Pública. (TOLEDO FILHO, 2020, p. 252)

Sendo assim, resta claro que a força maior não irá desobrigar o empregador do pagamento das verbas rescisórias de caráter salarial, apenas amortizará o quantitativo referente a verba de caráter indenizatório, qual seja, a multa do FGTS deixa de ser de 40% e passará a ser de 20%. (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020, p. 6 - 8)

Ocorre que, a edição da MP 927/2020 só reconheceu a hipótese de força maior

simples, com base no artigo 501 da CLT, sendo omissa sobre a possibilidade de enquadramento da força maior qualificada, ou seja, não há como se presumir enquadramento e já aplicar a força maior na extinção do contrato de trabalho, nesse caso terá que se apreciar as circunstâncias fáticas e a possibilidade de aplicação de tal instituto no caso concreto.

A dispensa por motivo de força maior, ora prevista no artigo 502 da CLT, enseja o instituto da força maior qualificada e prevê para tal configuração que haja a extinção da empresa ou de algum de seus estabelecimentos, sendo a sua indenização fixada no referido artigo.

Quando da ocorrência da extinção da empresa ou de um dos estabelecimentos empresariais que enseje a demissão do empregado, conforme dispõe o artigo 502 da CLT, há uma minoração das verbas rescisórias a serem pagas em caso de reconhecimento da força maior. Esse pagamento será feito de acordo com os incisos I ao III, do artigo 502 da Consolidação das Leis Trabalhistas (GUIMARÃES; MEIRELES, 2020, p. 10)

Para empregados estáveis será devida a indenização na forma dos artigos 477 e 478 da CLT – vale mencionar que trata-se da estabilidade decenal, visto que as demais são consideradas provisórias, e que está em desuso pois é difícil identificar alguém que ainda constitua esse direito ora adquirido. Já os empregados que não forem detentores de estabilidade, será devida metade da multa do FTGS, que é de 40% (quarentena por cento) e passará a ser de 20% (vinte por cento), permanecendo as demais verbas resilitórias iguais a da dispensa imotivada do empregado. Àqueles ora contratados à prazo determinado, a indenização será pela metade, nos termos do artigo 479 da CLT, inclui-se aqui até mesmo os contratados por experiência. (GUIMARÃES; MEIRELES, 2020, p. 10)

Cumpram-se enfatizar que, o artigo 502 da CLT, traz que a ocorrência de força maior que acarrete na extinção da empresa ou de seus estabelecimentos enseja no pagamento de indenização ao empregado, ou seja, não há que se falar nas verbas de natureza salariais, vez que estas permanecem inertes diante desse contexto. (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020, p. 463 - 464)

Diversos doutrinadores, dentre eles, Georgenor de Souza Franco Filho, Rafael Miziara e Ney Maranhão, entendem ser aplicável a força maior qualificada na rescisão contratual, desde que além do prejuízo financeiro e não concorrência do empregador para tal acontecimento, enseje, necessariamente, o encerramento das atividades empresarias no todo ou em algum de seus estabelecimentos. (ALMEIDA, 2020, p.36)

A força maior qualificada, disposta no artigo 502 da CLT, além dos requisitos supracitados, pressupõe ainda a extinção da empresa ou de um dos estabelecimentos. Cumpram-se

salientar que como a força maior qualificada não fora reconhecida quando da edição da Medida Provisória 927/2020, a aplicação desta pressuporá a análise do caso em concreto. Se caracterizada, o empregador arcará com o pagamento da multa do FGTS pela metade e, segundo o entendimento jurídico, se estende ao aviso prévio e as férias proporcionais pela metade e, com relação as demais verbas rescisórias, deverão ser pagas na sua totalidade. (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020, p. 465 - 466)

Além desse posicionamento positivo no tocante a aplicação do instituto da força maior nas extinções do contrato de trabalho em tempos de Coronavírus, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2011) entende que a força maior é um evento inevitável e que decorre da natureza, e não de uma conduta humana e evidencia que, na seara trabalhista esses eventos imprevisíveis são de difícil visualização, vez que entende-se, como disposto no artigo 2º, caput da CLT, que o empregador deve assumir os riscos da sua atividade econômica. Sendo assim, há a ideia de que crises financeiras são riscos inerentes a atividade econômica e assim previsíveis, não caracterizando a força maior. (MELO, 2020, p.7 - 8)

4 DO FATO DO PRÍNCIPE NO DIREITO DO TRABALHO E A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DESSE INSTITUTO EM TEMPOS DA COVID-19 PARA AS EXTINÇÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

O fato príncipe tem maior reconhecimento e amplitude através da disciplina do Direito Administrativo, onde regula as relações entre particulares e a Administração Pública, em razão dos contratos firmados. O Direito do Trabalho, por sua vez, também reconhece o *factum principis*, de modo a regular os vínculos empregatícios, visando não onerar excessivamente as partes envolvidas, quais sejam, empregado e empregador. (TEIXEIRA, 2020, p.2)

Com a pandemia do Coronavírus e o seu enfrentamento muito se questionou sobre a aplicação do instituto do fato príncipe na seara trabalhista, objetivamente desafogar a classe empregadora e trazer a responsabilidade à Administração Pública no pagamento das verbas de caráter indenizatório aos empregados.

Esse questionamento surgiu, sobretudo, após declaração feita pelo Presidente da República no sentido de responsabilizar os Governadores e os Prefeitos ao pagamento das verbas trabalhistas pelos dias em que as atividades empresariais estavam suspensas, trazendo à tona a problemática da possibilidade ou não de aplicação do *factum principis*. (CALEGARI, 2020, p.1)

Deve-se salientar que, a fala do Presidente no sentido da responsabilização Estatal e Municipal merece cautela, vez que o instituto do fato do príncipe, ora disposto no artigo 486 da CLT só pode ser aplicado em caso de rescisão contratual – e não na simples paralisação das atividades. (CALEGARI, 2020, p. 3)

Diversos posicionamentos surgiram sobre a aplicação deste instituto, há aqueles que acreditam que mesmo diante da determinação Estatal ou Municipal, como alguns entes não seguem as determinações, entende-se que tais são de natureza discricionária, ou seja, fica a cargo do próprio ente decidir, dando, portanto uma margem de atuação. Para aqueles que entendem ter natureza vinculada, ou seja, de cumprimento obrigatório, alegam que trata-se de uma questão de saúde pública e que deve ser seguida visando a proteção da coletividade. (TEIXEIRA, 2020, p. 2)

Durante os estudos sobre o fato do príncipe, foi possível fazer uma interdisciplinaridade entre o Direito do Trabalho e o Direito Administrativo, trazendo, sob a perspectiva deste último, como menciona Cretella (*apud* GARCIA, 2020, p. 2), que o *factum principis* se configura como a Administração Pública em um dos polos da relação adota uma medida de poder público por meio da qual causa um desequilíbrio no contrato e este era imprevisível, cabendo, então, uma indenização.

Para o Direito do Trabalho, a discussão administrativa no tocante ao caráter discricionário ou vinculado do ato da Administração Pública é pouca relevância, vez que o que devemos colocar em destaque é se o houve um ato determinado pelo Poder Público com a imposição de paralisação das atividades, seja temporária ou definitiva, causando danos ao empregador e sua empresa, bem como aos empregados que podem ter seus vínculos empregatícios rompidos. (TEIXEIRA, 2020, p. 2)

Trazendo tal ideia para a seara trabalhista, esse desequilíbrio – qual seja, o fechamento dos estabelecimentos empresariais – fora um ato determinado por autoridade, reconhecendo a necessidade da chamada “quarentena”, que nada mais é do que o isolamento social. Seguindo tal ideia, se ocorresse a extinção do contrato de trabalho, ficaria a cargo estatal a responsabilização trabalhista no tocante as verbas indenizatória, incidindo, portanto, o artigo 486 da CLT.

Há também posicionamento em sentido contrário, considerando que a medida de isolamento social é geral, não afetando apenas estabelecimentos empresarias, e que segue um

objetivo maior que seria de preservar a saúde e a vida da população, seguindo recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS). (GARCIA, 2020, p. 2 - 3)

Tal entendimento constitui a maioria vez que, como regra, o risco da atividade econômica corre por conta do empregador, com fulcro no parágrafo 2º do artigo 2º da CLT, sendo, portanto, de excepcional visualização da aplicação do fato do príncipe na jurisdição trabalhista.

Entende-se que o fato da Administração Pública determinar o isolamento social, com a paralisação das atividades seria medida de proteção a saúde e vida da população e que a sua responsabilização seria uma alternativa arbitrária, vez que busca preservar o bem comum, devendo ser afastada a hipótese de incidência do fato do príncipe. Tal argumento é ratificado pelo fato de que a paralisação era inevitável, para evitar a rápida e desenfreada circulação do vírus da COVID-19, devendo, portanto, a Administração isentar-se de qualquer culpa ou responsabilização. (TEIXEIRA, 2020, p. 2)

O *factum principis* é de fácil visualização em caso de desapropriação e casos pontuais, contudo, a CLT em seu artigo 486 também prevê esse instituto diante de extinção dos estabelecimentos ou paralisação da atividade diante de fato imprevisível, como no caso da pandemia da COVID-19. (SANTOS, 2020, p. 3)

Na seara trabalhista, podemos exemplificar um caso onde pode ser invocado o fato do príncipe que foi quando a cidade de São Paulo proibiu a propaganda externa feita em busdoors, outdoors, entre outros da categoria, de modo a impossibilitar a continuação das atividades dessa ramo, trazendo prejuízos para as empresas e seus empregados, sem qualquer culpa da parte patronal, cabendo, assim, a aplicação do referido instituto. (PINTO; MONTORO, 2020, n.p.)

Para a ocorrência do fato do príncipe é sabido que o evento precisa ser imprevisível, e que o empregador não pode ter concorrido para o ato, e que a ocorrência desse fato danoso impossibilite a continuidade das atividades da empresa, seja de forma total ou ainda parcial. Ademais, cumpre salientar que, sendo reconhecida a incidência deste instituto, vale mencionar que ele não desonera o empregador, vez que este arcará com as verbas rescisórias de natureza salarial, e a Administração Pública irá ser responsável apenas pela verba de natureza indenizatória, qual seja, o valor correspondente a 40% sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. (GARCIA, 2020, p. 3)

Diversos são os posicionamentos a despeito da aplicação desse instituto, parte entende que o fato do príncipe é reconhecido quando há a impossibilidade de continuar a exercer a atividade empresarial, sendo tal decisão emanada pela Administração Pública, e devendo esta arcar com o pagamento de indenização. A jurisprudência do TST entende que é excepcional a aplicação do fato do príncipe em suas decisões, o que há de se questionar se a COVID-19 não seria excepcionalidade. Ademais, há de se mencionar que o *factum principis* para ser aplicado é necessário visualizar que o evento tenha sido imprevisível, além de haver um nexo causal do ato da Administração e o dano ocasionado. (ALMEIDA, 2020, p. 42)

A imprevisibilidade do evento é inquestionável, vez que a pandemia da COVID-19 pegou todos de surpresa. Com relação ao nexo causal há quem defenda que a Administração Pública não deve ser responsabilizada pois agiu visando proteger os interesses da coletividade, principalmente a saúde. Ocorre que, acaso a determinação fosse dada logo nos primeiros casos, determinando de imediato o *lockdown* os resultados poderiam ser obtidos de maneira mais célere e não afetando o tanto que afetou a economia, sem prejudicar nem a saúde e nem o setor econômico do país, trazendo a ideia de que o exagero das medidas ou a mora da Administração Pública poderia ensejar em sua responsabilização.

A responsabilidade da Administração Pública precede da análise de dispositivos constitucionais. Dentre eles, há de se fazer uma menção especial ao parágrafo 6º do artigo 37 da Constituição Federal de 1988, que reconhece que as pessoas jurídicas de Direito Público, no caso em questão Estados e Municípios, irão responder pelos danos que seus agentes em tal qualidade causarem, sendo possível obter o regresso, sendo tal responsabilização objetiva, ou seja, independe da análise de culpa. (CALEGARI, 2020, p. 3)

Gilmar Mendes – ministro do Supremo Tribunal Federal – entende que para que houvesse a responsabilização civil da Administração Pública é necessário que o dano incida sobre algum direito, que seja um dano certo, especial e anormal. Dentre essas características, que o dano é certo, mensurável e anormal está evidente, o que se deve analisar é a questão da incidência do dano sobre algum direito, pois de acordo com Celso Antônio Bandeira de Mello não basta um dano exclusivamente econômico, o que é questionável se afetou mais algum direito dos empregadores ou apenas a situação financeira pelo fato de que a determinação não impediu o desempenho de atividades de forma permanente. Ademais, quanto ao dano especial, Gilmar Mendes entende que não está configurado, uma vez que não atingiu de modo particular um indivíduo e sim foi disseminado na sociedade como um todo. (CALEGARI, 2020, p. 5)

Faz-se de suma importância destacar que, diferentemente dos contratos administrativos em que invoca o fato do príncipe, no Direito do Trabalho a utilização desse instituto não tem em seu pólo a Administração Pública, mas esta no uso de suas competências e atribuições emana ordens que trazem prejuízo a manutenção do emprego. (TEIXEIRA, 2020, p.2)

O cenário pandêmico traz duas visões sobre as determinações feitas pelos Governadores e Prefeitos, há aqueles que entendem que trata-se de um ato discricionário, vez que ainda que houvesse recomendações, cada local tinha a sua margem de atuação e adoção das medidas; outros entendem ter natureza vinculada pelo fato de ter sido emitida uma diretriz pela OMS impondo a adoção dessas medidas de isolamento. (TEIXEIRA, 2020, p. 2)

É de suma importância mencionar que, a OMS proferiu recomendações de isolamento social com o fim de evitar a rápida proliferação do vírus, mas os Estados e Municípios tinham a sua liberdade de atuação, de modo que a atuação destes pode ter sido determinante para o prejuízo financeiro das empresas, diante da mora em uma atuação eficaz ou até mesmo no excesso da paralisação das atividades.

Surge também a problemática no sentido de que o fato da Administração Pública sobrepor a saúde da coletividade sob as questões orçamentárias poderia estar ligado a supremacia do interesse público, atuando, portanto, a Administração de forma lícita e justificável e descartando a aplicação do *factum principis*. (TEIXEIRA, 2020, p. 2)

A aplicação do fato do príncipe é extremamente restritiva, vez que segue, primeiramente, a regra de que os riscos da atividade serão de responsabilidade patronal e, segundo, que não se mostra comum a Administração Pública ser um pólo da relação trabalhista, ainda mais na circunstância de pagadora, pois atingirá o erário público. (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020, p. 467)

Por esse motivo, prevalece o entendimento doutrinário e jurisprudencial de que a autoridade pública não será responsável pelo pagamento dessa indenização, visto que trata-se de medidas necessárias para o enfrentamento da situação pandêmica, visando a preservação do bem estar e saúde da coletividade, vez que esta deve prevalecer sobre os interesses individuais. (GARCIA, 2020, p. 4)

Contudo, diante da falta de precedentes, não se pode, de plano afastar a incidência do instituto *factum principis* sem a devida investigação sobre a atuação da Administração

Pública, partindo da análise se as suas determinações padecem de vícios ou excessos, bem como de mora, de modo ponderar valores e analisar no caso concreto se poderia ser aplicada o fato do príncipe. (TOLEDO FILHO, 2020, p. 253)

Cumpra salientar que, como menciona a autora Vólia Bomfim Cassar:

A decisão de paralisar e fechar atividades empresariais é discricionária, pois emana de critérios de valoração administrativa dos órgãos estatais, que escolhem a extensão das medidas restritivas, o tempo e os atingidos. Todas as medidas são emanadas da valoração subjetiva que o ente público traça para enfrentar a pandemia. (CASSAR, 2020, p.21)

Sendo assim, ainda não há um posicionamento concreto acerca da temática, o que se deve levar em consideração é que a suspensão das atividades foram recomendações dadas pela Organização Mundial da Saúde (OMS), mas que, em momento algum, houve uma determinação da União Federal nesse sentido, o que possibilitou uma discricionariedade aos Estados e Municípios, que por sua vez, determinaram tal paralisação. Por isso, para definir sobre a responsabilização ou não do Poder Público, deve-se ponderar os valores, ramo de atuação, estratégias e condições dadas aos empregadores e empregados, bem como os impactos ocasionados, analisando os casos em concreto. (TEIXEIRA, 2020, p. 2)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a rápida propagação do novo Coronavírus, o mundo precisou adotar medidas de combate e enfrentamento, o que atingiu várias esferas, em especial, a saúde e a economia. Estes foram os grandes protagonistas de toda a discussão acerca da temática, vez que de um lado, a Saúde é um direito fundamental assegurado na Constituição Federal, e do outro lado estava a Economia que é a grande responsável pelo desenvolvimento do País.

O fechamento das atividades não essenciais como medida de isolamento social trouxe à tona um cenário de incertezas tanto a classe empregadora – que não sabia quando seria possível retornar as suas atividades laborais e arcar com suas obrigações trabalhistas e encargos fiscais – bem como a classe trabalhadora – que estava com seus vínculos ameaçados diante de toda paralisação.

Para tentar minimizar os danos financeiros, o Poder Público editou legislações específicas deste sentido para regular a situação de excepcionalidade vivenciada. Fora reconhecido, por meio do Decreto Lei nº 6 de 2020, o estado de Calamidade Pública, bem como editadas diversas Medidas Provisórias, destacando-se a 927/2020 – que reconheceu o

instituto da força maior e flexibilizou os dispositivos celetistas possibilitando uma negociação direta entre empregado e empregador – bem como a MP 936/2020 que possibilitou a redução proporcional entre jornada de trabalho e seu respectivo salário, além da possibilidade de aplicar a suspensão do contrato de trabalho.

Com o cenário pandêmico, invocou-se acerca da possibilidade de aplicação do instituto da força maior. O referido instituto para ser aplicável é necessário o preenchimento de alguns requisitos, dentre eles que o acontecimento seja inevitável, atinja a questão financeira e que seja alheio a essa atividade, ou seja, que o empregador não tenha concorrido para a ocorrência. A partir desses requisitos, há de se analisar se a COVID-19 poderia se enquadrar como esse acontecimento inevitável e se o empregador de alguma forma colaborou para tanto, para que seja possível aplicar a força maior nas extinções do contrato de trabalho.

Parcela entende que seria não seria possível invocar o instituto, por entender que a aplicação do artigo 2º, caput, da CLT, prevalece, ou seja, o empregador assume os riscos da atividade e a crise econômica se enquadra como tal. Outra parcela defende que a redução da indenização é uma força de minorar os danos ocasionados ao empregador e trazer um reequilíbrio para o setor empresarial.

Sendo reconhecida a força maior, esta afetaria a rescisão contratual no tocante a indenização devida ao empregado que passaria a ser devida pela metade, ou seja, a multa relativa ao FGTS deixaria de ser na proporção de 40% e passaria a ser no montante de 20%. Com relação as demais verbas resilitórias não há que se falar em qualquer repercussão, vez que a aplicação da força maior não tem o condão de afetar as verbas de naturezas salariais.

Também trouxe à tona acerca da possibilidade de invocar o instituto do fato do príncipe, o qual visa responsabilizar o Poder Público pelas verbas indenizatórias devidas aos empregados quando da extinção do contrato de trabalho, de modo a reduzir os impactos sofridos pelo setor empresarial.

Àqueles que entendem pela aplicação do *factum principis* enfatizam que por ter natureza discricionária, o Poder Público – Estatal ou Municipal – tinha margem para a sua atuação e, em casos de excesso ou mora nas suas determinações deveria arcar com os prejuízos financeiros ocasionados aos empregadores. Os que são contrários, ratificam a ideia majoritária de que tem a natureza vinculada, vez que a saúde pública deve prevalecer diante da ponderação de valores para que se preserve o bem comum, sendo, portanto, as medidas de isolamento necessárias para o combate a pandemia.

Para que seja possível visualização a figura do fato do príncipe, é necessário que além da imprevisibilidade do ato e a não concorrência do empregador, também haja o fechamento da atividade empresarial ou de um de seus estabelecimentos e que o ato proferido pela Administração Pública tenha sido determinação para tal. Já com relação aos impactos de tal reconhecimento, seria de que o Poder Público estaria responsável por efetuar o pagamento na integralidade da verba de natureza indenizatória, ou seja, a multa relativa ao FGTS na proporção de 40%.

Sendo assim, diante da falta de precedentes nesse sentido, ainda não há um posicionamento norteador sobre a aplicação dos institutos da força maior ou do fato do príncipe diante da extinção do contrato de trabalho no contexto da pandemia da COVID-19, devendo analisar todos os pressupostos objetivos e subjetivos e o caso em concreto para que se possa adotar a melhor solução as partes envolvidas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Dayse Coelho de. Direito Trabalhista e Coronavírus. **Análise de riscos e possibilidades jurídicas na Consolidação das Leis do Trabalho e nas Medidas Provisórias 927, 936 e 945, de 2020.**, São Paulo: Letras Jurídicas, ano 2020, ed. 1, 2020.

ARAÚJO, André Eduardo Dorster; DONEGÁ, Priscilla Carrieri. MP 936/20 E AS RELAÇÕES DE TRABALHO. **MP 936/20 e as relações de trabalho**, Revista dos Tribunais, ano 2020, v. 221, Maio/Junho 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª região. **Ação Trabalhista nº 0000374-81.2020.5.07.0038**. Órgão julgador: 2ª Vara do Trabalho de Sobral do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Data do Julgamento: 10 de setembro de 2020. Data da publicação: 10 de setembro de 2020. Disponível em: <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/925245053/acao-trabalhista-rito-sumarissimo-3748120205070038/inteiro-teor-925245708?ref=serp> Acesso em 19 out. 2020.

BRASIL. **Medida PROVISÓRIA Nº 927 de 22 de março de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm Acesso em: 1 set. 2020

BRASIL. **Medida PROVISÓRIA Nº 936 de 1º de abril de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm Acesso em: 15 set. 2020

CALCINI, Ricardo. Indenizações trabalhistas: força maior e fato do príncipe. *In: Indenizações trabalhistas: força maior e fato do príncipe*. Revista Consultor Jurídico, 28 maio 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mai-28/pratica-trabalhista-indenizacoes-trabalhistas-forca-maior-fato-principe#:~:text=%22Assim%2C%20a%20paralisa%C3%A7%C3%A3o%20tempor%C3%A>

ria%20ou, ficar% C3%A1%20a%20cargo%20governo%20respons% C3%A1 vel%22 . Acesso em: 16 out. 2020.

CALEGARI, Luiz Fernando. **Os Riscos de se Aplicar o Artigo 486 da CLT: Análise a Partir da Responsabilidade Civil da Administração Pública e da Possibilidade da Existência de Excludentes de Responsabilidade**, [s. l.], ano 2020, n.p., 19 maio 2020. Disponível em: <https://luizfcalegari.jusbrasil.com.br/artigos/827660412/os-riscos-de-se-aplicar-o-art-486-da-clt-analise-a-partir-da-responsabilidade-civil-da-administracao-publica-e-da-possibilidade-da-existencia-de-excludentes-de-responsabilidade> Acesso em: 2 set. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **COMENTÁRIOS À MEDIDA PROVISÓRIA 936/20**, Rio de Janeiro, ano 2020, 6 abr. 2020.

DORSTER, André. Resolução do Contrato de Trabalho em Razão do COVID19: Teoria da Imprevisão Força Maior e Fato do Príncipe. *In: Resolução do Contrato de Trabalho em Razão do COVID19: Teoria da Imprevisão Força Maior e Fato do Príncipe*. TRT 2ª Região, 2020. Disponível em: https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/ejud/1.eventos/galeria_e_materiais/2020/Webpalestra__Resolucao_do_contrato_de_trabalho_em_razao_do_covid_19__Teoria_da_imprevisao._Fato_do_principe._Forca_maior/COVID19_-_Palestra_TRT_2.pdf Acesso em: 15 out. 2020.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MARANHÃO, Ney. COVID-19: Força maior e fato do príncipe. *In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coord.). Direito do trabalho na crise da COVID-19*. Editora Juspodivm: Salvador, 2020, p. 459 – 470. Disponível em < http://www.abmtrab.com.br/_arquivos/Direito_do_Trabalho_na_Crise_da_Covid19.pdf > . Acesso em: 14 de set. de 2020

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa ; MARANHÃO, Ney. **COVID-19: FORÇA MAIOR E FATO DO PRÍNCIPE**, Bélem/PA, ano 2020, p. 1-13, 31 mar. 2020. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/COVID-19%20-%20FOR% C3%87A%20MAIOR%20E%20FATO%20DO%20PR% C3%8DNCIPE.pdf> Acesso em: 24 ago. 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Factum principis nas relações de trabalho e medidas decorrentes do coronavírus. **Revista dos Tribunais** [recurso eletrônico]. São Paulo, n.1016, jun. 2020. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/37564> Acesso em: 24 ago. 2020.

LUDWIG, Guilherme Guimarães. **MEDIDAS TRABALHISTAS EMERGENCIAIS NO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA: UMA ANÁLISE CONSTITUCIONAL E SISTEMÁTICA DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927, 936, 944, 945 e 946/2020.**, Salvador, ano 2020, 23 abr. 2020. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/MEDIDAS%20TRABALHISTAS%20EMERGENCIAIS%20NO%20ESTADO%20DE%20CALAMIDADE%20PU%CC%81BLICA%20+.pdf> Acesso em: 19 out. 2020.

MARCHESAN, Ricardo. Coronavírus: EUA e países europeus vão bancar trabalhador que ficar em casa. *In: Coronavírus: EUA e países europeus vão bancar trabalhador que ficar em casa*. São Paulo, 17 mar. 2020. em: Disponível

<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/03/17/medidas-governo-coronavirus-trabalho.htm> Acesso em: 18 out. 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Coronavírus e Trabalho**, [s. l.], ano 2020, p. 13-15, 19 maio 2020.

MEIRELES, Ana Cristina Costa; GUIMARÃES, Ana Cláudia. **Medida provisória 927/20: inovações em aspectos trabalhistas**. Rev. dos Tribunais, São Paulo, v. 109, n. 1016, jun., 2020.

MELO, Demis Roberto Correia de. **PRIMEIROS PENSAMENTOS COM REFERÊNCIA AO IMPACTO DA CORONA VÍRUS (COVID-19) NO CUMPRIMENTO DOS ACORDOS TRABALHISTAS**, Revista de Ciência Jurídicas e Sociais, ano 2020, v. 10, ed. 1, p. 7-8, 2020. Disponível em: <http://revistas.ung.br/index.php/cienciasjuridicasesociais/article/view/4356/3132>

Acesso em: 14 set. 2020.

MIZIARA, Raphael. EM RAZÃO DA COVID-19, É LÍCITA A REDUÇÃO GERAL DOS SALÁRIOS DOS EMPREGADOS DA EMPRESA, CONFORME AUTORIZA O ART. 503 DA CLT? **Revista dos Tribunais**, ano 2020, v. 1016/2020, p. 1-2, Junho 2020. Disponível em: <https://www.thomsonreuters.com.br/pt/juridico/blog/em-razao-da-covid-19e-licita-a-reducao-geral-dos-salarios-dos-empregados-da-empresa-conforme-autoriza-o-art-503-da-clt.html#:~:text=O%20artigo%20503%20da%20CLT,o%20sal%C3%A1rio%20m%C3%ADnimo%20da%20regi%C3%A3o%E2%80%9D> Acesso em: 27 ago. 2020.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **COVID-19- REDUÇÃO DE SALARIO E JORNADA. CONSTITUCIONALIDADE**, São Paulo, ano 2020, p. 1-5, 11 abr. 2020. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/COVID-19-%20REDU%C3%87%C3%83O%20DE%20SALARIO%20E%20JORNADA.%20CONSTITUCIONALIDADE.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2020.

PINTO, Paula Renata de Camargo; MONTORO, Guilherme. Aplicação do "Fato do Príncipe" e o coronavírus. In: **Aplicação do "Fato do Príncipe" e o coronavírus**. Migalhas, 1 abr. 2020. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/323245/aplicacao-do--fato-do-principe--e-o-coronaviru> . Acesso em: 17 out. 2020.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Responsabilidade do Empregador e Fato do Príncipe nos Tempos do Coronavírus, após as Medidas Provisórias nos 927/2020 e 936/2020: Análise Jurisprudencial**, [s. l.], ano 2020, p. 1-9, 19 maio 2020.

TEIXEIRA, Leandro Fernandez. Força maior e fato do príncipe no direito do trabalho. **Revista Jus Navegandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 25, n. 6127, 10 abr. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/80979> Acesso em: 18 out. 2020.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Covid-19 e o direito do trabalho: um enfoque preliminar. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 247-264, jul. 2020. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56002/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-1-247-264.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 15 de set. 2020