



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

YASMIM MOURA SILVA

**RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MOTIVOS DE
FORÇA MAIOR E SUA INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO PELO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO NO
PERÍODO DE CALAMIDADE CAUSADO PELA PANDEMIA DA
COVID-19**

SANTA RITA

2021

YASMIM MOURA SILVA

**RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MOTIVOS DE
FORÇA MAIOR E SUA INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO PELO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO NO
PERÍODO DE CALAMIDADE CAUSADO PELA PANDEMIA DA
COVID-19**

Monografia apresentada ao Curso de
Direito da Universidade Federal da
Paraíba, como requisito parcial para
obtenção do título de bacharel em direito,
orientado pelo Prof. Dr. Paulo Vieira de
Moura.

SANTA RITA

2021

S586r Silva, Yasmim Moura.

Rescisão do contrato de trabalho por motivos de força maior e sua interpretação e aplicação pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª região no período de calamidade causado pela pandemia da covid-19 / Yasmim Moura Silva. - João Pessoa, 2021.

52 f.

Orientação: Paulo Vieira de Moura.

TCC (Graduação) - UFPB/DCJ.

1. Força maior. 2. Pandemia. 3. Coronavírus. 4. Covid-19. 5. Contrato de trabalho. I. de Moura, Paulo Vieira. II. Título.

**RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MOTIVOS DE
FORÇA MAIOR E SUA INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO PELO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO NO
PERÍODO DE CALAMIDADE CAUSADO PELA PANDEMIA DA
COVID-19**

YASMIM MOURA SILVA

Monografia defendida e aprovada, em _____, pela banca
examinadora:

Professor Doutor Paulo Vieira de Moura
Orientador

Professor Mestre Demétrius Almeida Leão

Professor Especialista Nathan Bezerra Wanderley

Aos meus pais, avós e aos meus irmãos,
meus sinônimos de amor, força e
propósito. Obrigada por preencherem meu
coração e serem meu combustível a cada
momento.

AGRADECIMENTOS

Dedico minha gratidão, primeiramente, a Deus, pela bênção de me cercar com pessoas tão maravilhosas ao longo da minha jornada acadêmica. Obrigada aos meus pais e familiares pelo amor e apoio sem medidas. Sou extremamente grata aos meus colegas parceiros de guerra, cuja união e fidelidade foram e são inacreditáveis até os dias de hoje. Nem em meus melhores sonhos eu poderia imaginar por uma turma universitária tão amiga e companheira quanto a que me foi presenteada. Amigos, o meu muito obrigada, de coração, pela confiança depositada em mim e pela parceria nessa experiência. Um muito obrigada especial ao meu melhor amigo e amor, Matheus, por me acalmar, acalantar, e compartilhar ao meu lado essa experiência acadêmica com toda a compreensão e companheirismo. Agradeço imensamente aos grandes mestres que passaram por nossos caminhos com sede em compartilhar seu conhecimento, em tanto lutando contra o cansaço do horário noturno e em muito colaborando e compreendendo as individualidades de cada um em sua jornada particular. Lhes agradeço pelo profissionalismo e sensibilidade. Sou grata, especialmente, aos professores Demétrius Leão e Guthemberg Cardoso, cujos ensinamentos primordiais me despertaram a paixão pelo direito do trabalho. Minha gratidão e admiração sem medidas ao Dr. Alessandro Valadares e Dr. Nathan Wanderley, bem como aos também advogados e amigos de jornada, Matheus Guedes e Felipe Pessoa. Obrigada pelas oportunidades de crescimento, pelos ensinamentos, pela paciência e por acreditarem e apostarem em mim. Por fim, agradeço ao professor Paulo Moura pela oportunidade de ser sua orientanda, por sacramentar, já quase ao fim do curso, minha certeza de admiração pela seara juslaboral, conduzindo com maestria as matérias de processo e prática trabalhista. Obrigada pelo excepcional guiamento ao longo deste trabalho e pela inspiração. Agradeço por sua humanidade, compreensão, confiança, paciência e dedicação, sobretudo em meio a tempos tão complicados como os que vivemos atualmente.

RESUMO

O que se aborda no presente trabalho é a contextualização do cenário pandêmico causado pela disseminação da doença Covid-19 e a autorização legislativa, através da Medida Provisória de nº 927, em tratá-la como hipótese de força maior para fins trabalhistas, sobretudo quando da rescisão do contrato de trabalho. A princípio, o trabalho conceitua o instituto da força maior e justifica sua aplicação nas relações juslaborais. Para isso, são apresentadas as considerações dos mais variados e renomados doutrinadores das esferas civil e trabalhista. Adiante, é traçada a controvérsia legislativa existente na Consolidação das Leis do Trabalho para a configuração do instituto da força maior, demonstrando de que forma ela se apresenta dicotômica e, por vezes, antagônica. Por fim, são analisadas decisões emanadas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região quanto à rescisão do contrato de trabalho com fulcro na força maior no período da pandemia apresentado, de forma qualitativa, seu conteúdo e os pontos mais relevantes de divergência e convergência para com a tese defendida pelo trabalho. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, documental e de análise de dados empíricos, que propõe a reflexão acerca do desequilíbrio vertente entre a situação do empregado e do empregador quando das condicionantes impostas às empresas para qualificação no motivo de força maior graças à contradição legislativa e à interpretação majoritariamente pragmática da jurisprudência, concluindo que o equilíbrio para as partes reside na desnecessidade de extinção da empresa para configurar a força maior.

Palavras Chave: Força maior. Pandemia. Coronavírus. Covid-19. Contrato de trabalho.

SUMÁRIO

SUMÁRIO	8
1 INTRODUÇÃO	9
2 A TEORIA DA FORÇA MAIOR SOB A ÓTICA DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO	14
2.1 FORÇA MAIOR E RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	17
2.2 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: A TEORIA DA FORÇA MAIOR E A CONTROVÉRSIA LEGISLATIVA	19
3 DA MP/927 E SUA CONSIDERAÇÃO DA CALAMIDADE PELA PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS COMO MOTIVO DE FORÇA MAIOR.....	25
4 COMO O TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO APLICOU, NO PERÍODO DE CALAMIDADE, A TEORIA DA FORÇA MAIOR NAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO	32
4.1 OS DESDOBRAMENTOS DO ENTENDIMENTO DO TRT-13 PARA O EMPREGADO VERSUS PARA O EMPREGADOR	44
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	47
REFERÊNCIAS.....	49

1 INTRODUÇÃO

O ano de 2020 foi marcado pela chegada abrupta da calamidade da saúde pública em decorrência do assolamento internacional pelo vírus SARS-Cov-2, popularmente conhecido como “coronavírus”, causador da doença Covid-19. A velocidade e gravidade com as quais o vírus se disseminou pela sociedade fizeram com que as autoridades da saúde determinassem a situação enquanto um cenário de pandemia.

A alta transmissibilidade do vírus gerou a necessidade de medidas de isolamento da sociedade no intento de conter a doença. Com isso, inúmeros setores da economia tiveram suas atividades paralisadas, já que a população, em geral, entrou num rigoroso processo de distanciamento social. Desse modo, as ruas mundo afora passaram a ficar mais desertas, as interações digitais e remotas se tornaram a via de regra e os olhares do planeta se voltavam para a necessidade de medidas a serem tomadas contra a incerteza do cenário pandêmico que, até então, no mero começo, não se tinha dimensão da tamanha gravidade e de que perduraria por tanto tempo.

Com o advento da pandemia causada pelo novo coronavírus se expandiram inúmeras questões nos âmbitos econômicos, sociais e jurídicos. A impossibilidade da abertura e funcionamento regulares do comércio fazia protagonizar a incerteza da sustentabilidade da vida em sociedade como sempre se conheceu. Em meio ao ápice da imprecisão, surgiu no plano jurídico a Medida Provisória nº 927 de 2020, que deu configuração de hipótese de força maior ao estado de calamidade assolado no Brasil para tratamentos das relações jurídicas na seara trabalhista, nos termos do art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho.

O primeiro capítulo do presente trabalho visa conceituar o instituto da força maior, explanando o seu significado no âmbito civil, de modo que se compreenda de onde foi importada sua essência para a seara trabalhista. Já no cerne juslaboral, a intenção é apresentar o instituto da força maior de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, permeando pelas diversas interpretações doutrinárias dadas à legislação quanto à caracterização e aplicação dessa hipótese nas relações trabalhistas, mormente enquanto uma forma autônoma de extinção do contrato de trabalho.

Posto ser o instituto da força maior um evento caracterizado por sua inevitabilidade e, de acordo com algumas teses, imprevisibilidade, para o qual não concorre o empregador, discutimos a responsabilidade da empresa no evento de força maior, especialmente no tocante à intercorrência do evento pandêmico causado pela Covid-19. Ainda, debatemos como a legislação se mostra dicotômica quando da imposição de critérios diversos para enquadramento da hipótese de força maior.

É farta a discussão doutrinária e jurisprudencial acerca dos elementos que caracterizam ou não a validade da demissão com fulcro na força maior e pagamento da indenização rescisória pela metade. De acordo com a concepção mais difundida, só é válida a demissão com base no motivo de força maior em hipótese de extinção da empresa, seguindo a literalidade do art. 502 da CLT. Todavia, alguns entendimentos aumentam o horizonte hermenêutico para entender, por exemplo, que a previsão dada pelo dispositivo mencionado visa considerar fatores imprevisíveis que afetem ou meramente sejam suscetíveis de afetar a saúde financeira da empresa, atingindo diretamente a continuidade do contrato de trabalho, e não a atividade empresarial em si. Ou seja, de acordo com a própria lei, admite-se a demissão com base na força maior quando da mera suscetibilidade da empresa à afetação econômica, o que significa que a atividade daquela empresa, estritamente, não precisa acabar para que se aplique a hipótese do art. 502.

Assim sendo, analisamos os critérios de enquadramento da empresa no motivo de força maior exarados pela letra da lei, como a mera suscetibilidade de afetação à empresa, delineando a pandemia causada pelo coronavírus enquanto um evento que espelha justamente tal hipótese, arraigando a justificativa dos encerramentos dos contratos de trabalho com fulcro na força maior durante o período de calamidade pública vivenciado.

Logo se percebe que a lei deixa espaço para uma interpretação dicotômica acerca da aplicação da teoria da força maior nas relações trabalhistas. Uma vez que a força maior exprime o conceito de imprevisibilidade e ausência de concorrência do agente no resultado da força maior, a imposição legal de fatores que oneram ainda mais o empregador e não o eximem de uma responsabilidade que o afeta drasticamente e pela qual não concorreu, vai de encontro direto com o real intento do instituto, que é a possibilidade de continuidade ou não do contrato de trabalho de forma equilibrada a ambas as partes.

Sendo a pandemia pelo novo coronavírus considerada uma hipótese de força maior, paira o questionamento acerca da aplicabilidade desse conceito na esfera trabalhista, bem como as consequências e ressalvas supervenientes em favor do empregador, uma vez que a legislação trabalhista introduz uma série de condicionantes para que o empregador efetivamente possa se encaixar na hipótese postulada, como a comprovada extinção da empresa ou do estabelecimento bem como o inequívoco quadro de afetação financeira do empreendimento.

Em termos gerais, ao mesmo tempo em que impõe a necessidade de se comprovar queda no faturamento e na estrutura financeira da empresa para justificar sua inclusão numa hipótese de força maior, a lei passa a impor, logo em seguida, que deva haver a extinção do empreendimento para justificar quaisquer demissões pelo empregador com base nesse instituto. Ou seja, a própria legislação não é clara quanto à sua hipótese de aplicação. O objetivo deste trabalho é expor justamente como os dispositivos legais que tratam do motivo de força maior enquanto hipótese de extinção do contrato de trabalho são dicotômicos, de certo modo falhos e, sob essa ótica, dependentes de maiores interpretações hermenêuticas, sobretudo em vista do caso concreto, para que sejam correta e justamente aplicados.

Diante da resolução dada pelo art. 1º, parágrafo único da Medida Provisória nº 927 de 2020, muitas empresas, já sofrendo o impacto econômico avassalador causado pela pandemia e frente à incerteza do cenário acabaram realizando demissões de trabalhadores com fulcro no motivo de força maior, com consequente pagamento dos haveres rescisórios com indenização pela metade, conforme prevê a legislação. O segundo capítulo desta monografia tem o condão de apresentar o caráter autorizador da referida MP em tratar, para todos os fins, as alterações nos contratos trabalhistas sob a hipótese da força maior, já que é isso o que assente o parágrafo único do art. 1º da supramencionada Medida Provisória.

O trabalho, portanto, passa a debater de que modo a MP/927 influencia nas extinções dos contratos de trabalho com fundamento no motivo de força maior e por que essa Medida Provisória pode ser usada como justificativa para os termos dos contratos de trabalho em meio à pandemia pelo coronavírus, muito embora alguns de seus dispositivos apresentem medidas alternativas para a continuidade da relação empregatícia.

O último capítulo do trabalho é dedicado a estudar o posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região quanto à configuração da hipótese de

força maior e sua aplicação como motivo de extinção do contrato de trabalho no período da pandemia pela Covid-19. Vemos que o entendimento majoritário da jurisprudência tem sido de não reconhecer tais demissões e condenar as empresas que as procederam ao pagamento integral das verbas resilitórias mediante complementação. Entretanto, tal posicionamento não é unânime dentre os julgadores das turmas que compõem o TRT-13.

O cenário da pandemia pela Covid-19 é uma ocasião inédita e que, dado o status de consideração da força maior em seu liame, dá azo a um estudo mais avançado acerca das tratativas de rescisão contratual trabalhista utilizando como fundamento a ferramenta que emana imprevisibilidade e inevitabilidade já mencionada.

Desse modo, é importante delinear as implicações das condicionantes legais apresentadas pelo texto legal e, conseqüentemente, pelo posicionamento pragmático do TRT-13 sobre a aplicação da força maior nas rescisões de contrato de trabalho impostas frente ao cenário da pandemia, bem como fazer um estudo mais aprofundado sobre a burocratização da seara trabalhista quanto ao empregador que, muito embora comprovadamente afetado financeiramente, e muito embora no intento da continuidade de suas atividades, só acaba por deter da prerrogativa de diminuir os custos da empresa com a demissão com fulcro na força maior contanto que tenha extinto seu empreendimento ou ao menos um estabelecimento.

Por fim, vemos quais as implicações que a interpretação majoritária do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª emana sobre os empregadores e sobre os empregados. Salientamos as hipóteses em que a tese minoritária foi apresentada nas jurisprudências e o contexto em que os votos vencidos subverteram ao entendimento da maioria, ao que vemos que a interpretação dada em prol das exigências de extinção da empresa para enquadramento na hipótese de força maior tem grande peso no entendimento dos julgadores.

Para a realização da presente monografia foi utilizada a pesquisa bibliográfica, por meio do estudo disseminado por diversos autores através de livros e artigos científicos, no intuito de explorar as divergências conceituais e ideológicas dos mesmos acerca do tema. Ainda, foi realizada a pesquisa documental através da análise da legislação e de jurisprudências, porquanto reveladoras de um método empírico através do qual foram processados os dados qualitativos das decisões jurisprudenciais já existentes para análise da aplicação legal do tema no plano fático.

Em conclusão, é apresentada uma visão sob a qual se encontra o que se entende enquanto equilíbrio quando da rescisão do contrato de trabalho entre as partes que compõem a relação trabalhista. A capacidade interpretativa que emana da legislação analisada, do acervo doutrinário estudado, bem como das jurisprudências em foco nos permitem consagrar uma concepção viável da aplicabilidade do instituto da força maior nos casos de ruptura do contrato de trabalho diante de um cenário tal qual o da pandemia pela doença Covid-19, de modo que se estabeleça preservado o intuito do referido instituto, a proteção ao trabalhador hipossuficiente e a garantia do princípio da preservação da empresa ao empregador que ao evento de caráter inevitável não deu causa.

2 A TEORIA DA FORÇA MAIOR SOB A ÓTICA DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

O instituto da força maior é previsto pelo Código Civil Brasileiro, em seu art. 393, parágrafo único. No *caput* do aludido artigo, dispõe que dos prejuízos decorrentes da força maior, o devedor fica isento de responsabilidade; por sua vez o parágrafo único a descreve como sendo o “*fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir*”. (grifo nosso). Da letra da lei não se extrai nenhuma distinção linear entre a força maior e o caso fortuito. Entretanto, a doutrina tem nos ensinado a distinguir tais institutos através da análise da sua inevitabilidade enquanto liame de caracterização do fato extraordinário, nas palavras de Carlos Roberto Gonçalves (2019, p.505):

O caso *fortuito* geralmente decorre de fato ou ato alheio à vontade das partes: greve motim, guerra. *Força maior* é a derivada de acontecimentos naturais: raio, inundação, terremoto. Ambos, equiparados no dispositivo legal supratranscrito, constituem excludentes da responsabilidade porque afetam a relação de causalidade, rompendo-a, entre o ato do agente e o dano sofrido pela vítima.

Flávio Tartuce (2019, p.371), por sua vez, define o caso fortuito como evento totalmente imprevisível, enquanto força maior como um evento previsível, porém, inevitável.

Em sentido contrário, Alexandre Cortez Fernandes (2013, p.183), alega que:

Tanto a força-maior como o caso fortuito são acontecimentos inevitáveis. Há fundamentos que indicam que a força-maior é a inevitabilidade absoluta, ainda que o fato em si possa ser previsível (imprevisibilidade relativa); e que o caso fortuito é fato que poderia ser evitado, se houvesse sido previsto.

Alexandre Cortez Fernandes (2013, p.184), acrescenta, ainda, especificamente sobre a força maior, que tal instituto “seria um evento inevitável, às vezes imprevisível, que prejudica interesses patrimoniais ou morais da vítima. Aplica-se a ato natural que ocorreria sem qualquer intervenção humana direta”.

Dentro das relações contratuais, o referido *códex* dispõe, em seu art. 607, que a impossibilidade de continuação do contrato de prestação de serviços e o seu término

pode ser justificada por motivos de força maior. Com isso, a legislação civil dá o primeiro passo para o reconhecimento da força maior enquanto motivo de extinção contratual.

Por seu turno, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) descreve o instituto da força maior nos seguintes termos: “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”.

Para além de transportar da legislação civil a essência conceitual do instituto em questão, a norma celetista deixa evidente a inevitabilidade do acontecimento estranho por parte do empregador, sendo tal elemento essencial para a caracterização da força maior sob o viés ótico do contrato firmado com os empregados.

A CLT vai mais a fundo e convalida hipóteses de exclusão da força maior, como em caso de comprovada imprevidência pelo empregador, sendo isso o que determina o seu art. 501, §1º. Isso quer dizer que a força maior não se aplica em caso de o empregador não ter agido em precaução para evitar o fato (GARCIA, 2019, p.673). Contudo, reside neste ponto uma controvérsia, já que a eventual ausência de previdência anularia o viés de imprevisibilidade e inevitabilidade do fato, por uma lógica antagônica, pois são essas as características que constituem a força maior.

Vólia Bomfim Cassar (2014, p.1.042), por seu turno, defende a força maior enquanto hipótese de extinção do contrato de trabalho, quando há impossibilidade de execução do contrato por encerramento das atividades da empresa de forma parcial ou total, em detrimento do evento de força maior. A autora não especifica a necessidade de extinção da empresa, mas tão somente do encerramento das atividades, ainda que de forma parcial. Acrescido a isso, converge seu pensamento ao que aduz Sergio Pinto Martins (2001, p.349), no sentido de que a força maior se configura mediante a afetação substancial da situação econômica e financeira da empresa.

Não obstante, a legislação trabalhista inequivocamente se vale do instituto da força maior enquanto excludente de responsabilidade, sobretudo nas tratativas contratuais quando do vínculo trabalhista. Tal entendimento, contudo, é colocado sob uma ótica exigente de caracterização do fenômeno, mas nunca a ponto de desobrigar o empregador de suas responsabilidades, apenas as atenuando. Neste sentido, afirmam Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante

que “No Direito do Trabalho: (a) aplica-se a teoria da esfera da responsabilidade; afirma-se que todo acontecimento que atinge a empresa entra na esfera jurídica da responsabilidade do empregador.” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p.966):

São essas divergências conceituais, evidenciadas exemplificativamente nas doutrinas, que causam impacto no cenário prático para a aplicação da teoria da força maior enquanto motivo para rescisão do contrato de trabalho.

O entendimento adotado no presente trabalho é o de que a força maior é um evento imprevisível e inevitável para o qual não concorre o empregador. Sob essa ótica, o instituto da força maior é visto enquanto excludente de responsabilidade que afeta o contrato de trabalho.

A forma de afetação ao contrato de trabalho, entretanto, é atenuada em virtude da proteção dada ao trabalhador hipossuficiente e, portanto, a força maior na seara trabalhista é aqui defendida enquanto hipótese de extinção do contrato de trabalho por si só, mas que não exclui integralmente a responsabilidade rescisória e indenizatória do empregador.

Esse posicionamento é deliberado frente ao caráter imprevisível e inevitável do evento que gera a força maior. Defende-se a ideia de que aquilo que é inevitável não pode ser tomado de providências e, portanto, não cabe responsabilização integral ao lado supostamente hipersuficiente.

No caso do contrato de trabalho, isso quer dizer que, ainda que existente o princípio da alteridade, que roga que o empregador se responsabiliza pelos riscos de seu empreendimento sem prejuízos ao empregado, o evento de força maior tem, por sua natureza imprevisível e inevitável, o condão de afastar a responsabilidade que poderia ser imposta ao empregador em qualquer hipótese de o mesmo não ter concorrido para o fato que inviabiliza a continuidade do contrato de trabalho.

Dessarte, no presente trabalho, ao tratar sobre a pandemia causada pelo coronavírus (Covid-19) enquanto hipótese de força maior, adotamos a vertente de que se trata de um evento imprevisível e inevitável, para o qual não concorre o empregador e que lhe faculta, como medida para fins trabalhistas, a rescisão do contrato de trabalho sem a necessidade de comprovação da extinção da empresa ou um de seus estabelecimentos. Significa dizer, inclusive, que se descarta a hipótese de imprevidência do empregador, na forma apresentada pelo §1º do art. 501 da CLT, pois entende-se que a culminação da pandemia a nível mundial, bem como a chegada do vírus e instauração do evento que veio a decretar no país o estado de calamidade,

não foi causado pelos empregadores brasileiros e, portanto, a eles não deve ser creditada a responsabilidade de imprevidência apta a impedir o evento da chegada do vírus e sua rápida transmissibilidade, mormente nos primeiros momentos da pandemia.

Tecida a conceituação da teoria da força maior, sua controvérsia concepcional nos âmbitos legal e doutrinário e sua aplicabilidade na seara justrabalhista, portanto, já nos é permitido explorar mais profundamente a sua configuração enquanto hipótese autônoma de cessação do contrato de trabalho.

2.1 FORÇA MAIOR E RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Dentre as mais variadas e definidas hipóteses de extinção do contrato do trabalho, está a rescisão contratual por motivo de força maior.

Mauricio Godinho Delgado defende três modos diversos de classificação dos tipos de extinção do contrato de trabalho. O primeiro deles se arraiga da esfera civil, e é dividido em modos normal e anormal, no qual o normal seria o fim do contrato do trabalho por seu termo natural e o anormal o que não chega ao seu término como fora acordado entre empregado e empregador (DELGADO, 2019, p.1338). Naturalmente, na seara trabalhista, o primeiro se aplica às modalidades de contrato de trabalho por tempo determinado, enquanto a segunda dá vazão aos tipos contratuais por prazo indeterminado, muito embora haja previsão de términos prematuros dos contratos de trabalho por tempo determinado, configurando uma hipótese atípica do modo anormal da extinção do contrato de trabalho.

Mauricio Godinho Delgado defende também a classificação da extinção do contrato de trabalho segundo suas causas jurídicas, sendo elas por ato lícito ou ilícito de alguma das partes, ou por “fatores extravolitivos” ao contrato de trabalho (DELGADO, 2019, p.1340). Ainda, direciona a compreensão doutrinária quanto aos termos comumente usados em referência à extinção do pacto laboral, sendo eles “resilição”, “resolução” e “rescisão”. Explica que o primeiro decorreria da extinção do contrato por vontade natural de alguma das partes num manejo lícito. A segunda, por sua vez, determinaria hipóteses de “ruptura do contrato de trabalho por descumprimento faltoso do pacto por qualquer das partes” (DELGADO, 2019, p.1343) e a terceira, por fim, para se referir ao rompimento contratual decorrente de nulidade contratual.

É salientado pelo autor supramencionado, enfim, que seja em qual for a classificação adotada, há a previsão da força maior enquanto hipótese de extinção do contrato de trabalho, até porque se trata de uma modalidade rescisória alheia à vontade de qualquer das partes ou de terceiros, decorrente de fatos ininteligentes à vontade humana e pelo homem, portanto, impassíveis de controle ou previsão.

Para Luciano Martinez, por exemplo, a força maior é uma espécie de resolução involuntária. Esse autor segue a classificação da força maior enquanto uma hipótese resolutória, conforme leciona Mauricio Godinho Delgado, subdividindo-a em voluntária e involuntária, e explica que “A resolução é um modo de dissolução dos contratos que se produz pelo advento de uma condição resolutiva voluntária (inexecução faltosa de uma das partes ou culpa recíproca delas) ou involuntária (morte, força maior ou fato do príncipe)”. (MARTINEZ, 2020, p. 744)

O referido autor, no capítulo de sua obra intitulado “Cessação do contrato de trabalho”, descreve a força maior como “todo acontecimento inevitável, em relação   vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente” (MARTINEZ, 2020, p. 776), salientando, ainda, a natureza obrigacional e de responsabilidade civil herdadas do Código Civil Brasileiro, que dão vazão   aplicação da força maior na extinção do contrato de trabalho tanto quanto hipótese de resolução contratual (natureza obrigacional), quanto de excludente de responsabilidade (natureza de responsabilidade civil).

Gustavo Filipe Barbosa Garcia, corroborando com a instituição da força maior enquanto previsão de extinção do contrato de trabalho, igualmente dedica espaço especial ao tema ao intitular em sua obra o t pico “Cessação do contrato de trabalho por força maior” (GARCIA, 2019, p.673) dentro do capítulo direcionado a colacionar as diversas hipóteses de término do vínculo empregatício previstas em lei.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia introduz o tema de forma célere e direta afirmando que “O contrato de trabalho têm também pode ter o seu fim decorrente da força maior” (GARCIA, 2019, p.673), e não deixa d vidas de que o instituto é entendido, por sua natureza, como motivo de extinção do contrato de trabalho.

Elencando a classificação dada pela doutrina trabalhista majoritária quanto às formas de extinção do contrato de trabalho, Adriana Calvo (2020, p.362) colabora com o entendimento da força maior enquanto uma das hipóteses referentes afirmando que “A doutrina trabalhista adota também esta forma de classificar a extinção do contrato de trabalho: (...) 6. Por força maior.” (CALVO, 2020, p.362)

Portanto, é incontroverso o fato de que a força maior, para além de um instituto civil e trabalhista dentro das relações contratuais entre personagens específicos (empregado e empregador), é, reconhecidamente, uma das hipóteses legais de extinção do contrato de trabalho. Contudo, é relevante ponderar acerca do debate doutrinário e jurisprudencial que permeiam a criteriosidade do preenchimento de determinados requisitos para que se configure o evento de força maior e, assim, se justifique juridicamente a extinção do contrato do trabalho em seu detrimento.

2.2 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: A TEORIA DA FORÇA MAIOR E A CONTROVÉRSIA LEGISLATIVA

Tecidos os comentários essenciais para compreensão acerca do instituto da força maior, mormente na esfera trabalhista e enquanto hipótese de extinção do contrato de trabalho, passemos à apreciação da forma com a qual se configura a referida hipótese segundo a legislação trabalhista brasileira e os pontos em que convergem ou divergem os doutrinadores acerca do tema.

De acordo com Gustavo Filipe Barbosa GARCIA, 2019, p. 673, para a caracterização da força maior adota-se a teoria da inevitabilidade do acontecimento. Como já mencionado, o §1º do art. 501 da CLT defende que “*A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior*” (grifo nosso), e diante disso, há um condicionamento antagônico entre a força maior enquanto motivo para extinção do contrato de trabalho por sua natureza e o mesmo fenômeno enquanto excludente de responsabilidade, por se tratar de uma hipótese fora da via de regra da caracterização da força maior.

Muito embora a norma celetista determine que o motivo de força maior não exclui o dever de quitação dos direitos obreiros em detrimento do rompimento do vínculo empregatício, o legislador acaba por obstar o próprio conceito de inevitabilidade e imprevisibilidade do fato de força maior, imputando ao empregador que sua imprevisibilidade e falta de precaução diante do possível fato estranho ocasionaria a perda do direito de adequação ao motivo da força maior.

Assim, pode-se dizer que a força maior, caracterizada por ser um fato inevitável e cuja ocorrência não está ao alcance do empregador, não se institui sob a hipótese de esse empregador não tomar providências para evitá-la. Ou seja, mesmo tendo em

sua essência o adjetivo de inevitabilidade, o empregador que da força maior se vitimar sem ter agido para evitar sua ocorrência inevitável, não pode se valer do referido instituto.

De certo é que não há como se evitar o inevitável, e não há na lei uma margem que dimensione os limites do que seria agir para evitar o inevitável, o que coloca o empregador numa situação desfavorável ao que se trata em obedecer ao referido quesito para se enquadrar na hipótese de força maior.

Adiante, a CLT dispõe no art. 501, § 2º, mais uma condicionante à configuração da força maior: “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 aplicam as restrições desta lei referentes ao disposto neste Capítulo”.

Com isso, entabula-se que a aplicação da força maior se destina à empresa que for afetada economicamente de forma substancial, mas também possibilita que a mera suscetibilidade dessa empresa à afetação econômica substancial a enquadre na hipótese da força maior. Neste sentido, pondera Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2019, p. 674):

Em razão desse dispositivo, pode-se interpretar que há, na realidade, para fins trabalhistas, duas modalidades de força maior:

- a) a força maior que não afeta substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa;
- b) a força maior que afeta substancialmente, ou for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa.

Segundo o autor, a primeira hipótese é irrelevante para fins trabalhistas. Porém, no que tange à segunda hipótese, porquanto sob a ótica da teoria do risco da atividade empresarial, deve-se ter cautela ao adotar um conceito “largo” de força maior, de modo a priorizar o princípio da continuidade do contrato de trabalho e evitar o prejuízo ao empregado. (GARCIA, 2019, p.674)

A conceituação de força maior dada por Ricardo Resende (2020, p.1222), dá enfoque justamente na caracterização do instituto enquanto evento que afeta substancialmente a situação econômica e financeira da empresa. Isto é, há a compreensão da desnecessidade da extinção da empresa ou de um de seus

estabelecimentos para que se configure a hipótese da força maior, em divergência ao que se pode interpretar do art. 502 da CLT.

A problemática do art. 501, §2º está no que se entende por “*ser suscetível de afetar substancialmente a condição econômica e financeira da empresa*”, e de que forma isso se aplica à prática do cenário laborativo. Ao que parece, a legislação limita a carga interpretativa deste sentido ao fato de que hipóteses como falência e problemas financeiros causados por políticas econômicas previsíveis dentro do mercado (GARCIA, 2019, p.674), não se amoldam à afetação ou suscetibilidade de afetação econômica da empresa em detrimento de um evento de força maior.

Em convergência com esse ponto de vista, pondera Carla Teresa Martins Romar (2018, p.579), que “a falência não pode ser considerada hipótese de força maior, pois decorre do insucesso do empregador nos negócios, sendo, por isso mesmo, fato previsível, inserido nos riscos da atividade econômica”.

Se é este mesmo o sentido interpretativo da legislação, havemos de concordar com ele. É que não faria sentido pautar a falta de saúde financeira prévia de uma empresa num evento de força maior posterior. Tal atitude violaria o caráter de configuração da hipótese de força maior enquanto um evento que ocasiona, a partir de sua ocorrência, a afetação ou potencialidade de afetação financeira à empresa. Aliás, defendemos a hipótese de que a mera concepção do evento, quando reconhecidamente uma hipótese de força maior, seja suficiente para qualificar a empresa sob as premissas legais de tal instituto, pois a própria lei admite a interpretação de que a suscetibilidade de afetação em decorrência da força maior enseje sua caracterização para fins trabalhistas.

O art. 502 da CLT, não bastante, possui uma redação contraposta aos dispositivos que lhe antecedem, e impõe um vínculo limítrofe para com a aplicação da força maior nas hipóteses de extinção do contrato de trabalho.

Não se intenta discutir a responsabilidade residual do empregador na ocasião em arcar, ainda que diminutamente, com as verbas trabalhistas devidas quando da rescisão, mas tão somente expor a controvérsia legislativa presente no texto do art. 502, que diz: “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” (BRASIL, 1943).

Notavelmente, o artigo transcreve que a condição para que o empregador goze do benefício do enquadramento no motivo de força maior seria a extinção da empresa

ou de um de seus estabelecimentos. Assim, ainda que o instituto da força maior lhe seja reconhecido, e tenha sido mitigada sua responsabilidade dentro da obrigação contratual de indenização ao empregado com quem rompe o vínculo empregatício - eis que não concorreu para o fato estranho que veio a impedir a continuidade do contrato de trabalho – não poderia reduzir a carga indenizatória a ser quitada ao empregado quando do rompimento contratual, pois para tais fins, é exigível a extinção do empreendimento ou de um de seus estabelecimentos.

É controverso o condicionamento adotado pelo art. 502, já que o art. 501 e seus parágrafos trataram de consolidar a força maior enquanto hipótese de motivação para a cessação do contrato de trabalho. Aliás, o § 2º do art. 501 da CLT sobrepuja a aplicabilidade da força maior no trato contratual trabalhista à mera suscetibilidade de afetação econômica substancial da empresa. Logo, o irrompimento de uma condição categoricamente mais exigente aniquila o direito precedido.

Parece haver uma contradição entre o texto do art. 502 e o que consta no art. 501 e seus parágrafos, pois o art. 502 limita a aplicação da hipótese de força maior à ocorrência de extinção da empresa ou de um dos estabelecimentos, sendo que no dispositivo anterior assegurou que a força maior era aquela que afetasse ou fosse suscetível de afetar substancialmente a capacidade econômica da empresa. Ao colocar na letra da lei, como requisito para caracterização do instituto, a mera suscetibilidade danosa do evento, seria automático de se interpretar que não necessariamente devesse haver o encerramento das atividades empresariais para configuração da força maior. Entretanto, os dispositivos em cheque se controvertem.

Luciano Martinez (2020, p.1261), sobre o motivo de força maior, colaciona que “Se um fato irresistível e 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”.

Ou seja, na conceituação do motivo de força maior, esse autor já deixa claro que essa situação tipificada é uma causa geradora de dissolução do contrato pela impossibilidade de sua execução, e no começo esclarece que a impossibilidade de sua execução reside na afetação da situação econômica da empresa causada por um acontecimento inevitável, e não necessariamente na extinção da empresa.

Alexandre Agra Belmonte (2020, p.33) também se manifesta no sentido de que a legislação trabalhista possibilita a resolução contratual por motivo de força maior:

A legislação trabalhista identifica como um dos pressupostos autorizadores da alteração contratual (leia-se revisão do pactuado) a onerosidade excessiva decorrente de fatores imprevistos, que resultem em dificuldade econômica geral e/ou financeira empresarial. Também admite essa onerosidade por motivo de força maior, mas possibilitando, nesse caso, de forma alternativa, a revisão ou a resolução do contrato (respectivamente arts. 503 e 502 da CLT).

O mesmo autor complementa, ainda, que “Para a caracterização da força maior, os §§ 1º e 2º do art. 501, da CLT, exigem que não tenha o empregador concorrido para o fato com imprevidência e que o acontecimento afete substancialmente a situação econômica e financeira da empresa.” (BELMONTE, 2020, p. 43). Registra ainda que, na hipótese específica da pandemia pela Covid-19, os atropelos econômicos e financeiros que atingem as empresas dos mais diversos setores econômicos, têm presunção conclusiva (*iure et de iure*) através da simples paralisação ou redução das atividades de forma abrupta e compulsória.

A interpretação natural da letra da lei é que a mera tipificação do motivo de força maior é inerente ao contexto de rescisão do contrato de trabalho. Assim, condicionar a rescisão do contrato de trabalho com base na força maior à extinção da empresa ou de um de seus estabelecimentos diverge totalmente com a tipificação e aplicabilidade primária do instituto que é dado exatamente pelo dispositivo anterior.

Em brevíssima síntese, o legislador apresentou um modo peculiar de classificar e dispor a hipótese de aplicação da força maior no cenário prático, de forma que os dispositivos que dão tela à matéria em questão acabam em discrepância, evidenciando a dificuldade do desferimento do instituto da força maior às empresas vitimadas pelos eventos que lhe dão azo.

O instituto da força maior insurge como um caminho de equilíbrio quando do término da relação contratual trabalhista por razões alheias às partes, sendo essas razões de natureza involuntária e inalcançáveis de controle pelo ser humano. É justo buscar tal equilíbrio quando nenhuma das partes dá causa ao evento que impede a continuidade do contrato de trabalho. Portanto, a força maior é importante, na seara trabalhista, tanto para assegurar o amparo indenizatório ao empregado quanto para possibilitar a sustentação da empresa em suas atividades comerciais.

Num cenário de força maior, a interpretação legislativa deve ser com parcimônia entre as partes que compõem a relação de trabalho, pois presume-se a

ocorrência de um fato que desestabiliza ou tem a força suficiente a desestabilizar a estrutura empresarial, mormente nas questões financeiras. A solução trazida pela Consolidação da Leis do Trabalho (CLT), ao prever a possibilidade do rompimento do contrato de trabalho com base na força maior mediante pagamento das parcelas rescisórias e indenizatórias pela metade, nos parece ser a alternativa mais equilibrada para ambos os lados. Contudo, são justamente os antagonismos dos demais dispositivos do mesmo compilado de leis que dificultam e, por demais inviabilizam a efetivação do que se almeja alcançar com a aplicação do instituto da força maior.

A hipótese de força maior tem bastante relevância no âmbito trabalhista pois visa estabelecer uma solução às questões que o contrato de trabalho enfrenta quando de um evento alheio à vontade das partes. Desse modo, deixa claro ser um caso de excludente de responsabilidade, bem como traz meios de garantia ao princípio da continuidade da empresa e à proteção do trabalhador, deixando o término do contrato de trabalho em pleno equilíbrio dadas as circunstâncias inevitáveis.

3 DA MP/927 E SUA CONSIDERAÇÃO DA CALAMIDADE PELA PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS COMO MOTIVO DE FORÇA MAIOR

O mês de março de 2020 foi marcado como o período oficial do início da pandemia causada pela disseminação do vírus SARS-Cov-2, popularmente conhecido como Coronavírus, causador da doença comumente chamada de Covid-19, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2020).

A doença se trata de uma síndrome respiratória aguda grave, cujos sintomas podem não aparecer ou demorar de aparecer, muito embora o vírus já esteja presente no organismo do indivíduo que, em contato ordinário com a sociedade, passa a transmiti-lo. A diferença pontual do SARS-Cov-2, contudo, é sua elevada transmissibilidade e velocidade de proliferação. Tais características foram fundamentais para a compreensão do quadro pandêmico, porquanto as infecções ao redor do mundo, inclusive no Brasil, se deram tão repentina e intensamente.

A disseminação do vírus ao redor do mundo foi tão abrupta e imoderada que já nas primeiras semanas, a Organização Mundial da Saúde, tratou de classificá-la enquanto uma pandemia (MARTINEZ, 2020, p.20). Como método de contenção do cenário pandêmico, explica Luciano Martinez, que “nenhuma estratégia mostrou-se mais eficaz ao combate do Coronavírus do que o isolamento social de toda a população”, acrescentando ainda a medida essencial de contenção adotada através do fechamento de escolas e estabelecimentos comerciais, por exemplo (2020, p.22).

Incontroversamente, a necessidade de isolamento total com o fechamento dos estabelecimentos produziu efeitos devastadores na sociedade e, especialmente, ao que nos importa tratar, na economia e nas relações de emprego que a ela se relacionam diretamente. Neste sentido, Luciano Martinez reflexiona (2020, p.23):

Como manter a economia girando e, com isso, a capacidade financeira daqueles a quem a legislação atribui função social? Os empresários veem-se premidos pelas novas forças externas que lhes impõem uma crise sem precedentes e, ainda, carregam o peso de sustentar os ônus que de suas atividades resultam, em especial o pagamento dos salários de seus empregados e os custos com empresas terceirizadas.

O Governo Federal, através do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, reconheceu o estado de calamidade pública que assolava o país. Dois dias depois, em 22 de março de 2020, publicou a Medida Provisória nº 927 de 2020,

dispondo acerca de medidas trabalhistas para enfrentamento do cenário pandêmico. Essas medidas seriam válidas até o dia 31 de dezembro de 2020, mas convalidaram atos dos empregadores em detrimento do evento que lhe deu ensejo nos 30 dias anteriores a sua publicação, certamente pelo reconhecimento, ao tempo, da já existência da circulação do vírus no país e da consequente formação do cenário de calamidade da saúde pública.

A Medida Provisória nº 927/2020 chegou nos primeiros momentos de enfrentamento à pandemia do coronavírus (Covid-19) que vinha assolando o país e o mundo. Tal medida veio flexibilizar as formas de trabalho, apresentando alternativas como o teletrabalho, a concessão de férias coletivas e antecipação das férias individuais como mecanismo de afastamento dos trabalhadores das atividades para garantia de segurança contra a transmissão do vírus.

É o parágrafo único do artigo 1º da referida medida provisória que nos interessa, entretanto. Tal dispositivo concede à situação de emergência da saúde pública o *status* de força maior. Com isso, a MP 927/2020 define a natureza jurídica do estado de calamidade pública instalado no país, eis o seu texto:

Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, *para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.* (grifo nosso)

Com isso, fica evidente qual o instituto jurídico a ser adotado para fins trabalhistas no período do estado de calamidade causado pela pandemia da Covid-19, se tratando da força maior.

Para Alexandre Agra Belmonte (2020, p. 40), a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 501, não distingue a hipótese da força maior do caso fortuito quando da repercussão no contrato de trabalho. Ressalta, contudo, que, tecnicamente, por se tratar de evento com origens naturais e biológicas, a pandemia pela Covid-19 se trataria de um caso fortuito. Todavia, é a própria provisão legislativa, por meio de seu primeiro ato providencial, que determina a aplicação do instituto da força maior às tratativas do contrato de trabalho durante o período da calamidade pública pela emergência de saúde causada pelo assolamento da pandemia pelo coronavírus.

Apesar de reconhecer a pandemia da Covid-19 enquanto instituto trabalhista da força maior, Deives Fernando Cruzeiro (2020, p. 736) afirma que “a Força Maior limita-se àquelas atividades cuja continuidade seja impossibilitada, posto que a continuidade da atividade empresarial que se adequou à situação de quarentena afasta a Força Maior”.

Em contraponto, Bernardo Berte e João Vicente Rothfuchs (2020, p.18) defendem a adoção das medidas cabíveis pela adequação da hipótese de força maior quando da resolução de contrato de trabalho, ainda que na mera suspensão das atividades empresariais:

A redação do parágrafo único do artigo 1º da MP 927/2020 se preocupou em demonstrar qual dos fenômenos jurídicos deverá ser aplicado nos casos *em que haja a resolução contratual em decorrência da suspensão das atividades empresariais como consequência ao combate à pandemia do COVID-19*. (grifo nosso)

Como visto, afinal, a MP 927/2020 deixa claro que, para fins trabalhistas, deve ser considerado o cenário de calamidade enfrentado enquanto hipótese de força maior. A Medida Provisória em questão não apresenta maiores ressalvas ou viabilidade de aplicação de quaisquer outras alternativas a serem adotadas no cenário pandêmico, como, por exemplo, o fato do príncipe ¹ (*factum principis*), instituto previsto pelo art. 486 da CLT e que se trata de um ato da administração pública que impede a continuidade do contrato de trabalho, gerando a responsabilidade do ente público que dá azo a tal ato em arcar com as indenizações concernentes ao rompimento do vínculo empregatício.

Ou seja, ao instituir a calamidade pública pela pandemia da Covid-19 enquanto hipótese de força maior, a Medida Provisória nº 927/2020 viabiliza a resolução do contrato de trabalho com fulcro no art. 501 da CLT, pois, como já dito, o próprio instituto da força maior é, por sua natureza, uma hipótese de resolução do contrato trabalhista.

¹ Instituto utilizado pelo direito administrativo e pelo direito do trabalho que caracteriza os impactos nos contratos em decorrência de um ato estatal. Na seara trabalhista, neste caso, imputa-se ao ente administrativo as responsabilidades rescisórias e indenizatórias do contrato de trabalho que tem seu término justificado e fundamentado no fato do príncipe.

Apesar das divergências doutrinárias apresentadas quanto à caracterização da força maior, ante à necessidade ou não de extinção da empresa para sua configuração, é preciso reconhecer que tanto o empregado quanto o empregador não concorreram para o evento causador da hipótese de força maior. Assim, em que pese a consideração da teoria do risco patronal, a pandemia pelo Coronavírus se trata de um evento prejudicial causado pela força maior, resultando na divisão da responsabilidade entre empregado e empregador quando da indenização devida pelo rompimento contratual (BELMONTE, 2020, p.43).

A medida trazida pelo parágrafo único do art. 1º da MP/927 dá azo à resolução contratual pelo empregador com fulcro na força maior pois a própria legislação trabalhista, ao tratar do instituto da força maior, colaciona essa possibilidade em caso de a empresa comprovar ter sido afetada substancialmente ou ser suscetível em ser afetada pelo evento causador da força maior. Conforme já exposto, é possível qualificar essa afetação enquanto presumida conclusivamente.

Neste sentido, afirma Alexandre Agra Belmonte que os riscos causados pela Covid-19 são notórios e, sendo assim, fica clara a dispensa, para todos os efeitos, da necessidade de a empresa comprovar ter sido afetada econômica e financeiramente (BELMONTE, 2020, p.43)

Considerando o evento da pandemia pelo coronavírus enquanto hipótese de força maior, e reconhecendo a desnecessidade de comprovação da afetação substancial à empresa por ser presumível esse cenário pela gravidade do evento vivenciado, seria seguro afirmar que tampouco seja imprescindível a comprovação da extinção da empresa ou um de seus estabelecimentos para a configuração da hipótese de força maior enquanto justificativa para o rompimento contratual trabalhista.

Quando da edição da MP 927/2020, em 22 de março de 2020, ainda no começo do cenário pandêmico, já se tinha uma breve noção da gravidade do quadro global. Os reflexos da pandemia da Covid-19 nas atividades empresariais são relativamente retardados quando em comparação ao impacto na infecção humana e no quadro geral de epidemia global. Ainda assim, é possível dizer que os estabelecimentos empresariais e comerciais são, igualmente, vítimas da pandemia vivenciada. Desse modo, não seria legítimo dizer que apenas as resoluções contratuais ocorridas meses após a incidência da pandemia seriam legítimas por se ter podido mensurar, em maior

lapso temporal, os efeitos devastadores da pandemia pelo coronavírus na saúde financeira e econômica das empresas.

Outrossim, desde o surgimento breve da MP 927/2020, que caracterizou o cenário pandêmico enquanto hipótese de força maior, foi facultado aos empregadores utilizar o referido instituto enquanto motivo justificador dos desdobramentos dos contratos de trabalho, dentre eles, a resolução do pacto laboral.

Muito embora nem todos considerem o instituto da força maior enquanto hipótese de extinção do contrato de trabalho por sua natureza, deve-se ressaltar que, ao tempo da edição da MP/927, num primeiro momento de enfrentamento da pandemia, não se podia dimensionar os graves efeitos do cenário de emergência sobre os âmbitos comerciais e econômicos do país e do mundo. Entretanto, já que para todos os efeitos, e, mais especificamente, para efeitos trabalhistas, a situação seria considerada de força maior, não houve nenhuma ressalva quanto ao modo de aplicabilidade da hipótese de força maior nos casos concretos.

A chegada ulterior da MP/936 que instituiu medidas emergenciais para preservação das empresas e dos empregos, não teve o condão de afastar a faculdade trazida pela MP/927 em adotar a força maior enquanto hipótese natural de rompimento do vínculo empregatício.

Ainda, a Nota Informativa SEI nº 13448/2020/ME afirma, conclusivamente, que não se admite alegação de força maior como motivo para rescindir contratos de trabalho sem que haja extinção da empresa ou do estabelecimento em que trabalhe o empregado. Essa nota só foi difundida no mês de junho de 2020, ou seja, três meses após a declaração do estado de calamidade e da edição da MP/927 que, repita-se, considerou, para efeitos trabalhistas, o cenário pandêmico enquanto motivo de força maior.

Reside, portanto, na aplicação da MP/927 em âmbito nacional, a controvérsia doutrinária de aplicabilidade que gira em torno do instituto da força maior enquanto hipótese de extinção do contrato de trabalho. Defendemos a ideia de que o referido instituto, por si só, se configura enquanto motivo de rompimento do vínculo empregatício, em concatenação com o que defendem, majoritariamente, os doutrinadores da seara trabalhista.

Concomitantemente, defendemos a interpretação da MP/927 num sentido de permissividade interpretativa ampla quanto ao instituto da força maior, pois a referida Medida Provisória tão somente assevera a configuração da pandemia pelo

coronavírus enquanto hipótese de força maior para fins trabalhistas, mas não condiciona ou especifica que sua aplicação para fins de extinção do contrato de trabalho deva obedecer a critérios como extinção da empresa.

Vemos que a Nota Informativa que veio a limitar a interpretação do instituto da força maior só surgiu muito tempo após a consideração legal do evento de calamidade enquanto hipótese de força maior. Ademais, a caracterização da força maior como hipótese de rescisão do contrato de trabalho não exime completamente o empregador de suas responsabilidades resilitórias. Nesse caso, a norma celetista prevê que caberá ao empregador, quando da resolução do contrato de trabalho com fulcro no motivo de força maior, o pagamento das verbas rescisórias pela metade, conforme leciona Vólia Bomfim Cassar (2017, p.218): “quando a extinção antecipada dos contratos a termo ocorre por força maior, a indenização prevista no art. 479 da CLT é devida pela metade”.

As verbas concernentes, presentes no art. 479 da CLT, dessarte, são as mesmas inerentes à modalidade de rescisão contratual sem justa causa e por ato do empregador. Conforme lecionam Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2019, p.966), “a força maior aqui não desobriga do pagamento de indenizações, mas as reduz”. O diferencial reside no pagamento da indenização resilitória pela metade, pois se trata da extinção contratual ocasionada por evento alheio à vontade do empregador, bem como do empregado.

Assim, esquematiza Carla Teresa Martins Romar (2018, p.597):

Assim, as verbas rescisórias devidas na rescisão do contrato de trabalho por prazo indeterminado decorrente de força maior são as seguintes: saldo de salário; aviso prévio; 13º salário proporcional; férias vencidas, acrescidas de 1/3, se houver; férias proporcionais, acrescidas de 1/3; indenização de 20% dos depósitos do FGTS.

Insta dizer que a edição da MP/927 e a possibilidade da resolução contratual trabalhista com o pagamento das verbas rescisórias com indenização resilitória pela metade, ao que abriu uma via de amortização dos efeitos econômicos e financeiros da pandemia para as empresas, também deu azo a uma onda de debate jurisprudencial e hermenêutico acerca da aplicação da teoria da força maior nas relações trabalhistas no período da calamidade pública causado pela pandemia do coronavírus.

Tal debate não somente discute o instituto da força maior enquanto hipótese de extinção do contrato de trabalho, num sentido mais doutrinário, quanto também inaugura o viés interpretativo em torno do dispositivo da Medida Provisória 927 que configura o estado de calamidade que assola o país enquanto motivo de força maior para fins trabalhistas, levando os juristas a se posicionarem, tal como os doutrinadores aqui mencionados, acerca de suas convicções quanto aos requisitos de configuração da força maior.

Nesse contexto, é possível afirmar que, em nível nacional, houve um aumento exponencial de rescisões contratuais com fulcro no instituto da força maior. Hodiernamente, na seara trabalhista abarcada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, cresceram as demandas jurídicas em desfavor dos empregadores, de modo a desconhecer as extinções de contrato de trabalho entre empregados e empresas que não foram extintas. Com isso, firmou-se um entendimento precedente majoritário do referido tribunal quanto à caracterização da força maior tão somente mediante a extinção da empresa ou de um de seus estabelecimentos, bem como a difusão de interpretações variadas quanto à configuração do referido instituto no cenário pandêmico causado pela Covid-19.

4 COMO O TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO APLICOU, NO PERÍODO DE CALAMIDADE, A TEORIA DA FORÇA MAIOR NAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

Conforme explanado, é ampla a discussão doutrinária acerca do instituto da força maior na seara trabalhista, especialmente no que tange à aplicação da força maior enquanto hipótese de extinção do contrato de trabalho.

Pode-se dizer que o entendimento majoritário aplicado pelo TRT-13 em suas manifestações quanto à extinção do contrato de trabalho em decorrência do motivo de força maior se pauta no conceito de força maior enquanto evento que atinge empresas a ponto de extingui-las ou a um de seus estabelecimentos, desconsiderando, em grande parte das vezes, a menção do art. 501, § 2º da CLT quanto à suscetibilidade empresarial à afetação econômica em decorrência da hipótese de força maior.

Foram analisadas 341 decisões prolatadas pelas turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, dentre as quais comportam divergências e convergências com as teses doutrinárias previamente demonstradas. O referido Tribunal é composto por duas turmas e, dentre as decisões analisadas, não consta nenhuma exarada pelo Tribunal Pleno.

A princípio, é relevante ilustrar a referência dada pelos julgadores quanto à tese majoritária adotada pelas turmas do referido Tribunal Regional do Trabalho. O acórdão firmado pela 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região no julgamento do Recurso Ordinário do processo de nº 0000250-75.2020.5.13.0024 aduz o seguinte:

TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO. FORÇA MAIOR. PANDEMIA (COVID-19). NÃO RECONHECIMENTO. Com ressalva de entendimento, considerando que *ambas as Turmas deste Regional caminham no sentido de que, apesar da pandemia da Covid-19 acarretar a redução das atividades e das receitas das empresas, tal circunstância por si só não exime o empregador de cumprir as obrigações rescisórias decorrentes dos contratos de trabalho que celebrou, inserindo-se no risco da atividade econômica a eventual crise financeira (art. 2º da CLT), aplicando-se o art. 502, II, da CLT somente quando o motivo de força maior determinar a extinção da empresa ou do estabelecimento em que trabalhe o empregado*, o que não restou comprovado nos autos. Mantida a sentença que reconheceu a dispensa sem justa causa e determinou o pagamento das verbas rescisórias.

(TRT-13 - RO: 00002507520205130024 0000250-75.2020.5.13.0024, Data de Julgamento: 13/04/2021, 2ª Turma, Data de Publicação: 16/04/2021) (grifo nosso)

A mesma Turma costuma ser uníssona em suas decisões desse teor, ao que afirma no acórdão de relatoria do desembargador Francisco de Assis Carvalho e Silva, referente ao julgamento do Recurso Ordinário do processo de nº 0000714-56.2020.5.13.0006 (TRT-13, 2021, on-line):

Segundo os precedentes deste Colegiado, a calamidade pública constitui motivo de força maior, em face das normas que regem a matéria. Contudo, a redução de direitos trabalhistas, prevista no art. 502 da CLT, *somente é possível quando há a extinção da empresa ou do estabelecimento em que trabalhador presta serviços*, o que não é o caso, pois a reclamada continua em operação no aeroporto Castro Pinto. (grifo nosso)

É possível extrair da fundamentação da decisão acima colacionada que, muito embora haja o reconhecimento da calamidade pública enfrentada enquanto motivo de força maior, as turmas do TRT-13 optam pelo reconhecimento da força maior enquanto hipótese de extinção do contrato de trabalho tão somente mediante comprovada extinção da empresa ou um de seus estabelecimentos.

Importante ressaltar, contudo, que tal entendimento não é unânime entre os membros das turmas. A decisão se faz por maioria dos votos e, neste sentido, é relevante ponderar que o mesmo relator que colaciona tal fundamentação, tem, para si, entendimento diverso. É que o desembargado Francisco de Assis Carvalho e Silva se manifesta em demais oportunidades, tratando do mesmo assunto, no sentido de que não considera a extinção da empresa um requisito fundamental para a consideração da hipótese de força maior. Eis o pronunciamento do referido desembargador (TRT-13, 2021, on-line):

Em meu sentir, para a caracterização da força maior, não há necessidade de que haja a extinção do estabelecimento ou da empresa. No curso do distanciamento social ditado pela pandemia, em que, para muitos, não há possibilidade de obtenção de lucros, é compreensível que a empresa permaneça em estado latente ou com o mínimo de atividade operacional, enxugando custos e minorando o seu quadro de pessoal.

Todavia, em homenagem à estabilidade da jurisdição, adoto, como razão de decidir, o entendimento reiterado e preponderante desta Corte, no sentido de que, *para a caracterização da força maior, faz-se*

necessário que a motivação afete de tal forma a situação econômica e financeira da empresa que inviabilize, por completo, a sua atividade, nos termos do § 2º do art. 501 da CLT, cabendo a quem alega o ônus da prova. (grifo nosso)

É ainda salutar enfatizar que, em sua relatoria, o desembargador Francisco de Assis Carvalho e Silva, destaca a necessidade de afetação da saúde financeira da empresa a ponto de inviabilizar o exercício de suas atividades, deixando aberta a interpretação para a possibilidade de essa inviabilização ser meramente temporária e não necessariamente configuradora da extinção cabal da empresa. Assim, ele expõe suas razões quando da relatoria do processo de nº 0000396-13.2020.5.13.0026 (TRT-13, 2021, on-line):

No entender deste magistrado, o recurso não haveria de ser provido, pois, para a caracterização da força maior, não há necessidade de que haja a extinção do estabelecimento ou da empresa. No curso do distanciamento social ditado pela pandemia, em que, para muitos, não há possibilidade de obtenção de lucros, é compreensível que a empresa permaneça em estado latente ou com o mínimo de atividade operacional, enxugando custos e minorando o seu quadro de pessoal. (...) A empresa reclamada sofre as agruras causadas pela pandemia, (...) *a situação é alheia à vontade da empresa, tratando-se, assim, de "força maior".* (grifo nosso)

E, apesar de ser minoria em seu entender, o desembargador adota no texto de sua decisão o entendimento prevalecente pelo Colegiado:

registrada a ressalva deste relator, a Tuma Julgadora, por maioria, concluiu de modo diverso (...) efetivamente, a reclamada não produziu nenhuma prova, documental ou oral, visando a demonstrar situação de insuficiência financeira apta a tornar insustentável a manutenção da relação de emprego pactuada com o reclamante, o mesmo ocorrendo em relação à extinção da empresa em período anterior ou ao menos concomitante à rescisão contratual. Ao contrário, *não houve extinção da demandada.* (grifo nosso)

Esse entendimento prevalecente demonstra o sentido majoritário dado pelas decisões emanadas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, que não deixam quaisquer margens de dúvidas acerca da imperativa necessidade de extinção da empresa ou um de seus estabelecimentos para que se enquadre na hipótese de força maior. A título exemplificativo, eis o entendimento colacionado pela Juíza Herminegilda Leite Machado, magistrada convocada à relatoria na ocasião do

juízo do Recurso Ordinário de nº 0000446-02.2020.5.13.0006, cuja compreensão material ressalta a necessidade da extinção da empresa ou do estabelecimento em que laborava o trabalhador (TRT-13, 2021, on-line).

Embora a MP 927/2020 tenha reconhecido o estado de força maior previsto no artigo 501 da CLT, esse enquadramento, como bem apontado na sentença, por si só, não autoriza a mitigação dos direitos dos empregados, em caso de rescisão contratual, *sendo indispensável a comprovação da extinção da empresa ou do estabelecimento onde trabalha o empregado (...)* (grifo nosso)

A magistrada complementa ainda que, no caso analisado em tela, a empresa em questão não comprovou ter encerrado suas atividades, pois em consulta aos registros da Receita Federal, a mesma constava enquanto ativa. Ou seja, ainda que na realidade fática o empreendimento tenha, de fato, sido extinto em decorrência das consequências avassaladoras do evento de força maior ao seu empreendimento, o simples fato de, formalmente, a empresa permanecer enquanto ativa nos cadastros da Receita Federal, lhe retira a possibilidade de usufruir do instituto da força maior para justificar o encerramento dos contratos de trabalho com seus empregados.

Em situação similar, contudo, o relator desembargador Ubiratan Moreira Delgado, entendeu que a burocracia da baixa da empresa frente à Receita Federal fosse mera formalidade e processo dispensável ao tempo da ocorrência do evento ensejador do encerramento das atividades empresariais, que, no caso, foi o alastramento da calamidade pela pandemia do coronavírus (Covid-19). Com isso, posicionou-se em favor da empresa que, ao tempo das rescisões contratuais com fulcro na força maior, ainda não tinha efetivado as formalidades de extinção do empreendimento em que pese ter tomado, de pronto, a iniciativa do rompimento do vínculo contratual trabalhista. Eis o que fundamenta o desembargador (TRT-13, 2021, on-line):

Por todas essas circunstâncias, *é plausível o argumento de que o fechamento da empresa se punha como quase inevitável, porque não decorreu da vontade dos empresários, mas como repercussão do encerramento das atividades do próprio hotel. Registre-se ainda que o Hotel Manaíra só reabriu as suas portas para o público em outubro de 2020.*

Sob outro aspecto, *discordo do argumento utilizado pela sentença, que entendeu que o interregno ocorrido entre a dispensa do reclamante e o fechamento oficial das atividades da empresa,*

aproximadamente 02 meses, era fato suficiente à descaracterização da ocorrência de força maior.

Os documentos apresentados pelas recorrentes mostram que, de fato, a data de baixa do CNPJ foi 28 de maio de 2021, ao passo em que o obreiro fora dispensado em 31/03/2021. Entretanto, é preciso considerar que o pedido de baixa na Receita Federal é a última etapa do processo de encerramento de uma empresa, que é precedida por outras providências, tais como a elaboração do distrato social, baixa de dados na Secretaria de Finanças do Município e/ou Estado, baixa na junta comercial, dentre outras medidas, tudo isto somente possível de realização após o efetivo encerramento das atividades comerciais. De fato, além das providências burocráticas há outras a serem adotadas previamente, tais como a dispensa dos empregados e todo o trâmite daí decorrente, solução de dívidas com fornecedores, entrega do prédio e tantas outras a serem administradas por um pequeno empresário.

As providências de ordem formal e prática, registre-se, precisaram ser adotadas no cenário de incerteza e desorganização que imperou no momento inicial da pandemia.

Levando todos esses aspectos em consideração, não vislumbro ter havido qualquer espécie de má-fé da recorrente, em utilizar-se das disposições legais de ordem excepcional, previstas nos arts. 501 e 502 da CLT, para se esquivar do pagamento dos haveres rescisórios ao reclamante. (grifo nosso)

Em outra decisão, o mesmo desembargador, analisando o caso concreto, se pronuncia no sentido de que “para existir relação direta entre a extinção do contrato do autor e a força maior, deveria estar demonstrada a extinção do estabelecimento ou da empresa de modo concomitante” (TRT-13, 2021, on-line). Com isso, conclui-se que, para a caracterização da força maior no rompimento do contrato de trabalho, seria necessária tão somente a extinção do estabelecimento empresarial ou da empresa em si ao tempo da extinção do contrato trabalhista.

Não obstante, o desembargador Ubiratan Moreira Delgado, destaca sua percepção de enquadramento da força maior na rescisão do contrato de trabalho quando da relatoria do Recurso Ordinário de nº 0000252-11.2020.5.13.0003, afirmando que “para haver relação direta entre a extinção do contrato do autor e a força maior, deveria estar demonstrada a insuficiência financeira e a extinção do estabelecimento ou da empresa de modo concomitante (...)” (TRT-13, 2021, on-line).

Desse modo, há o entendimento de que a insuficiência financeira também pode ser justificativa para o enquadramento na hipótese da força maior, mas não tão somente, devendo ser seguida da extinção da empresa. Enquanto isso, outras decisões defendem a mera afetação à saúde financeira da empresa enquanto elemento qualificador da hipótese de extinção do contrato de trabalho com fulcro no

motivo de força maior. Neste sentido, o desembargado relator Wolney de Macedo Cordeiro afirma que “A definição de força maior trazida no art. 501 da CLT pressupõe afetação substancial da situação econômica e financeira da empresa.” (TRT-13, 2021, on-line), sem explicar maiores ressalvas quanto à necessidade de extinção da empresa ou um de seus estabelecimentos para configuração do referido instituto justralhista.

No mesmo norte, inclusive, o desembargador relator Edvaldo de Andrade, adota em suas fundamentações atinentes ao tema, que “Inexistindo provas concretas do motivo de força maior capaz de afetar substancialmente a situação econômica patronal e tornar objetivamente inexecutível o contrato individual de trabalho, impõe-se a manutenção da condenação ao pagamento integral das verbas rescisórias devidas ao trabalhador (...)” (TRT-13, 2021, on-line)

O relator defende, ainda, que o dispositivo da Medida Provisória 927/2020 que confere a hipótese de força maior à situação de calamidade causada pela pandemia do coronavírus (Covid-19) deve ser interpretado teleologicamente e não literalmente. Para ele, o entendimento no sentido literal configuraria autorização da extinção de contrato de trabalhos entre empregados e empresas que, por conta do cenário pandêmico, alavancaram em suas atividades, como é o exemplo das plataformas de trabalho remoto como Zoom e Skype e das empresas de comércio varejista, como a Amazon.

Contudo, havemos de discordar da lógica seguida pelo julgador nestes termos, pois a referida Medida Provisória alberga, para fins trabalhistas, o período de calamidade enquanto hipótese de força maior. Como já dito, a letra da lei, bem como boa parte da doutrina, permite a interpretação da força maior na seara trabalhista enquanto, naturalmente, hipótese de rescisão do contrato de trabalho. Logo, ao tratar o cenário de calamidade enquanto hipótese de força maior para fins trabalhistas, a MP 927/2020 dá o arcabouço necessário ao empregador para fundamentar a rescisão do contrato de trabalho em decorrência do evento de força maior.

Aliás, com fulcro na doutrina, o empregador pode, ainda, dispensar a necessidade de extinção da empresa ou um de seus estabelecimentos para garantir o enquadramento na hipótese de força maior, tal como interpreta o desembargador Francisco de Assis Carvalho e Silva, em consonância com o entendimento doutrinário de Ricardo Resende (2020, p.1222) e Alexandre Agra Belmonte (2020, p. 43).

Ainda, há de se registrar o entendimento de algumas decisões quanto à descaracterização do motivo de força maior por conta da imprevidência do empregador. O posicionamento preponderante exarado pela 1ª Turma do TRT-13, comunga da compreensão que a não adoção de medidas alternativas para manutenção do contrato de trabalho durante o período da pandemia do coronavírus faz cair por terra a caracterização da força maior na extinção do contrato de trabalho, por configurar imprevidência do empregador.

Neste sentido, relata o desembargador:

A fim de minimizar os efeitos socioeconômicos gerados pela pandemia provocada pelo SARS-COV2, o Governo Federal editou a MP 927/2020, estabelecendo diversas medidas para a manutenção dos contratos de trabalho, dentre as quais a antecipação das férias e feriados e a concessão de férias coletivas. Outras medidas também foram previstas na MP 936/2020, como a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Observo, na hipótese dos autos, ter a recorrente afirmado, em sua peça recursal, haver dispensado a recorrida no início da pandemia.

Transcrevo, abaixo, trecho do recurso ordinário:

Registre-se que a recorrente trouxe ao processo documentos contábeis inseridos nos ids. 0b25931; bc664c5; 09e8ba6; c357fd8 que atestam que desde o início da pandemia do COVID-19, época da dispensa da recorrida, a situação econômico financeira da demandada era consideravelmente deficitária, razão pela qual se utilizou da MP 927/2020 para dispensar alguns funcionários por motivo de força maior, já que precisava reduzir custos, bem assim o quadro de funcionários... (Destaquei).

Diante da assertiva supratranscrita, entendo que, *apesar da MP 927/2020 ter reconhecido a pandemia provocada pelo SARS-COV2 como situação de força maior para fins trabalhistas, ficou caracterizada, no caso dos autos, a imprevidência do empregador, afastando-se a hipótese de força maior levantada pela recorrente, nos termos do artigo 501, § 1º, da CLT (...)* (grifo nosso)

Em decisão similar, afirma o desembargado relator Eduardo Sérgio Almeida (TRT, 2021, on-line):

São públicos e notórios os nefastos efeitos da pandemia decorrente do COVID-19 na sociedade mundial, com ênfase nos aspectos de perdas de vidas e crise econômico-financeira sem precedentes.

A fim de minimizar os efeitos socioeconômicos gerados pela pandemia do COVID-19, o Governo Federal editou a MP 927/2020, estabelecendo diversas medidas para a manutenção dos contratos de trabalho, dentre as quais a antecipação das férias e feriados e a concessão de férias coletivas. Outras medidas também foram previstas na MP 936/2020, como a redução proporcional de jornada

de trabalho e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Contudo, *a recorrente não demonstrou nos autos a adoção de nenhuma das medidas para a manutenção do contrato de trabalho da empregada recorrida*, como bem destacado pela decisão de origem (...) (grifo nosso)

Assim, apesar da MP 927/2020 ter reconhecido a pandemia do COVID-19 como situação de força maior para fins trabalhistas, ficou caracterizada, *in casu*, **a imprevidência do empregador**, afastando-se a hipótese de força maior levantada pela recorrente (...) (destaque do autor)

A fundamentação dos julgadores, em ambos os casos, descansa no que roga o §1º do art. 501 da CLT, que determina que a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior (BRASIL, 1943).

De igual forma se posiciona o desembargador Francisco de Assis Carvalho e Silva que, muito embora não considere a necessidade de extinção da empresa para configuração do motivo de força maior enquanto hipótese de extinção do contrato de trabalho, aplica o entendimento majoritário pelo Colegiado de que a não adoção das medidas propostas pela MP/927 e, posteriormente, pela MP/936, constitua imprevidência do empregador. Assim, verbaliza (TRT-13, 2021, on-line):

No mês de abril de 2020, o Governo Federal editou a MP 936/2020 (posteriormente convertida na Lei Nº 14.020/2020), a qual instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, cujos principais objetivos eram: a preservação do emprego e da renda; a garantia da continuidade das atividades laborais e empresariais; e a redução do impacto social decorrente dos efeitos da pandemia da Covid-19.

Entre as medidas previstas na MP, estavam a possibilidade de redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, bem como a suspensão temporária do contrato de trabalho.

A reclamada, porém, não comprovou haver adotado qualquer dessas providências, tendo logo optado pela dispensa do autor.

Por todo esse contexto, considero incabível acolher como causa da dispensa a alegada força maior. (grifo nosso)

Contudo, defendemos a tese de que a imprevidência de que trata a legislação trabalhista é referente ao evento que inviabiliza a continuidade do contrato de trabalho, e não à manutenção do contrato de trabalho em si. Isso quer dizer que só se poderia imputar a imprevidência do empregador em caso de ser comprovada sua ausência de providências para a ocorrência da pandemia pelo coronavírus.

Neste sentido, portanto, não há razoabilidade alguma em cogitar qualquer imprevidência dos empregadores, pois o evento pandêmico se trata de um evento de força maior, e a força maior é entendida como um ato de ininteligência humana, para o qual o homem não concorre (VIVEIROS, 2018, p.273), de natureza inevitável. É certo que a chegada do coronavírus no Brasil não é ato de responsabilidade imputável aos empregadores, e a mera existência do vírus, tampouco. Portanto, o evento pandêmico, causado pela existência do vírus e, conseqüentemente, por sua alta transmissibilidade, não pode ser justificada pela imprevidência dessas empresas, pois se trata de um evento alheio à vontade de qualquer pessoa sendo, por isso, considerado como hipótese de força maior.

Se a norma celetista define a força maior enquanto evento inevitável para o qual o empregador não concorre e, em seguida, alega que a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior, fica implícito que a imprevidência a que se refere a norma é em relação à ocorrência do evento de força maior, pois tal imprevidência atribui a possível concorrência do empregador para com o fato.

Sendo assim, o mero fato de o empregador não seguir as alternativas apresentadas pela MP/927 e, posteriormente, pela MP/936, para a possível conservação do contrato de trabalho, não constitui imprevidência. Imprevidência seria se o empregador tivesse meios hábeis a impedir o evento ensejador da força maior e assim não fizesse.

Portanto, entendemos pela inaplicabilidade da justificativa pautada na imprevidência do empregador nas decisões que denegam reconhecimento da extinção do contrato de trabalho em virtude da força maior.

Por outro lado, algumas decisões reconheceram a força maior enquanto motivo para extinção do contrato de trabalho. A desembargadora Ana Maria Ferreira Madruga, por exemplo, compartilha do mesmo entendimento do desembargador Francisco de Assis Carvalho e Silva, no sentido de que não seja necessária a extinção da empresa ou um de seus estabelecimentos para que se configure a hipótese de força maior. Ao se posicionar neste sentido, a desembargadora deixa claro não comungar da determinação exarada pela Nota Informativa SEI nº 13448/2020/ME, e, assim, conclui que (TRT-13, 2021, on-line):

Ora, em que pese o art. 502, II, da CLT, dispor a respeito da redução pela metade das verbas rescisórias, apenas quando houver extinção

da empresa por motivo de força maior, entendo que não é necessário o fechamento da empresa para consubstanciar a ocorrência de força maior.(...) o que leva à conclusão de que o reconhecimento da ocorrência de força maior não implica, necessariamente, na extinção da empresa, até porque inexistiu vontade do empregador de demitir o empregado, mas sim, foi levado a tal desiderato em face da situação decorrente da pandemia.

Diante disso, reconhecida a ocorrência de força maior, nada a ser modificado na sentença de primeiro grau, nesse tocante.

A magistrada ressalta que se deve reconhecer as dificuldades de cumprimento das obrigações pelas empresas frente ao cenário pandêmico, e enverga seu entendimento em convergência para com o que defende Luciano Viveiros (2018, p.273) acerca da ocorrência do ato de força maior em relação ao empregador:

A ocorrência de tais eventos pode gerar prejuízo financeiros a uma atividade econômica que, conseqüentemente, poderá contar com a proteção do “princípio da conservação da empresa” em seu favor (...)

A mesma desembargadora ainda reconhece a extinção do vínculo trabalhista frente à ausência de provas pelo trabalhador quanto ao não encerramento das atividades da empresa como resultado da força maior em decorrência da pandemia pela Covid-19. Nos fundamentos decisórios é explicitado que “incumbia à parte autora o ônus probatório quanto à alegação de que a reclamada não encerrou suas atividades, mas houve apenas a paralisação temporária.” (TRT-13, 2021, on-line), sendo que a autora não se desvencilhou do ônus de constituir prova neste sentido, fazendo presumir a veracidade de que houve o encerramento das atividades e, conseqüentemente, a extinção do contrato de trabalho por motivos de força maior.

O desembargador Ubiratan Moreira Delgado, por sua vez, reconhece o motivo de força maior como justificativa para a extinção do contrato de trabalho quando comprovado o encerramento das atividades do empregador, ainda que não permanentemente (TRT-13, 2021, on-line). O caso concreto que ensejou tal decisão teve como protagonista um empreendimento do segmento de restaurantes, cujas atividades secundárias consistiam, ainda, na realização de congressos, feiras e exposições, pois o estabelecimento tem locação dentro de um hotel. Com isso, através da conclusão de que maior parte da clientela da empresa adivinha do público hoteleiro e dessas atividades que promoveriam, por si só, um cenário de aglomeração – ora proibido em virtude da contenção de propagação do vírus, o acórdão reconhece a

criticidade da afetação do evento de força maior sobre a empresa e, assim, reconhece a hipótese enquanto motivo para a rescisão do contrato de trabalho.

A discussão acerca da relativização da aplicação da força maior, no caso específico da pandemia pelo coronavírus (Covid-19), sob o enfoque de atividades específicas que alavancaram justamente em decorrência do cenário pandêmico, está presente em algumas fundamentações das turmas julgadoras do TRT-13. Em suma, os julgadores que seguem esse raciocínio, se pautam na lógica de que determinados segmentos de empresas, como os serviços de streaming digital e lojas varejistas online, tal qual o Magazine Luiza, por terem suas atividades em crescimento durante o período da pandemia, não poderiam utilizar como justificativa para a rescisão do contrato de trabalho o motivo de força maior.

Nesse ponto em particular, concordamos com a possibilidade de análise do caso concreto para averiguar se a empresa em questão teve avanço ou declínio em suas atividades em razão do cenário pandêmico. Isso não quer dizer, contudo, que se uma empresa de determinado segmento alavancou em seus negócios em decorrência da pandemia necessariamente todas as empresas que atuem no mesmo ramo de atividade possam ter tido um bom desempenho. Assim, apenas o caso concreto para julgar se efetivamente aquela empresa sucedeu ou se mostrou suscetível à afetação financeira.

Ainda, não concordamos com os parâmetros mencionados pelos acórdãos analisados quando do julgamento de casos sob a justificativa de que determinados segmentos empresariais não podem se valer do motivo de força maior para as rescisões dos contratos de trabalho. A exemplo, não se pode dizer que pelo fato de que algumas lanchonetes aumentaram seus lucros devido ao sucesso de adequação da prestação de serviços em formato *delivery*², todas deslancharam na tentativa de implantar tal sistema em suas atividades.

Por fim, pode-se concluir que o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, em sua grande maioria, adota uma criteriosidade rigorosa para considerar a força maior enquanto hipótese de cessação do contrato de trabalho. Sobre esse tema, inclusive, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante

² Serviço de entrega de produtos a domicílio.

mencionam que “a jurisprudência é muito exigente e com frequência rejeita a configuração de força maior” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p.966)

Ainda, é possível diferenciar as vertentes de entendimento difundidas entre os desembargadores de ambas as turmas. Alguns deles, como visto, exigem a caracterização e comprovação inequívoca de afetação substancial na situação econômica da empresa para que se configure a força maior. Outros, para além de exigirem a afetação financeira, demandam e consequente extinção da empresa ou do estabelecimento para, assim, caracterizar a hipótese da força maior. De outro lado, alguns ainda desvalidam o instituto no plano fático ao considerar que a não adoção de medidas alternativas para manutenção do contrato de trabalho seja equivalente a imprevidência do empregador, e, assim, enquadram a empresa no que prevê o §1º do art. 501 da CLT, que determina a exclusão da força maior nessa hipótese.

Dentre os acórdãos analisados, tão somente o desembargador Francisco de Assis Carvalho e Silva e a desembargadora Ana Maria Ferreira Madruga mantiveram posicionamento no sentido de que não consideram necessária a extinção da empresa para a qualificação da força maior. É unânime, contudo, a compreensão de que a calamidade pública causada pela pandemia do novo coronavírus (Covid-19) se trata de um evento de efeitos drásticos, tanto aos empregados quanto aos empregadores.

No plano jurídico, significa dizer que o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região tem prezado por interpretar que o motivo de força maior é um instituto cuja aplicação na seara trabalhista carece do preenchimento de requisitos tais quais a comprovação de afetação substancial financeira da empresa e sua consequente extinção. Essa interpretação advém do que prevê o art. 502 da CLT, mas, como se viu, não é o entendimento unânime no Tribunal.

A compreensão jurídica dada pela maioria dos desembargadores que compõem as turmas recursais evoca um senso bastante rigoroso e em desfavor das empresas. Num plano teórico, defendemos a compreensão da força maior como, naturalmente, hipótese de extinção do contrato de trabalho e, ainda, dado o caráter inevitável do evento de força maior, mormente da calamidade de saúde pública causada pela pandemia do novo coronavírus, entendemos que a autorização dada pela MP/927 para tratar as questões trabalhistas enquanto hipótese de força maior, deixa o espaço livre para a aplicação do instituto como justificativa para o rompimento do contrato de trabalho.

Em tese, a interpretação que defendemos ser correta é a de que a força maior é, por si só, uma das formas de extinção do contrato de trabalho e sua configuração se dá pela ocorrência de um evento para o qual o empregador não concorreu, pois se trata de um ato de ininteligência humana e de caráter inevitável. Ainda, defendemos que, no âmbito prático, não seja possível imputar às empresas qualquer possibilidade de imprevidência, pois o que se entende por imprevidência do empregador apta a excluir o motivo de força maior é referente a algum ato do mesmo que o coloque em posição de concorrer para o fato de força maior. No caso da pandemia pelo coronavírus, nenhum empregador concorreu para o surgimento do vírus ou sua chegada no país.

Somos a favor da tese de que a MP/927 autoriza, de fato, a rescisão do contrato de trabalho com fulcro na força maior, até porque os efeitos catastróficos econômicos e financeiros suscetíveis às empresas nesse cenário tem presunção conclusiva (*iure et iure*), porquanto nos manifestamos em convergência com a tese levantada por Alexandre Agra Belmonte neste sentido (2020, p. 43).

Entendemos que o posicionamento majoritário do TRT-13 pondera em favor do princípio da continuidade da relação contratual, bem como presume a priorização do princípio da alteridade dado o evento pandêmico sobre as relações trabalhistas. Contudo, havemos de ponderar que, no cenário causado pela pandemia do novo coronavírus, houve a desestabilização paritária entre os componentes da relação trabalhista. Assim, enxergamos a rescisão do contrato de trabalho com fulcro na força maior como um meio de equilíbrio entre as partes, pois ele não isenta por completo o empregador em suas obrigações rescisórias, não deixando o empregado sem perceber nenhuma verba, enquanto atenua seus dispêndios, possibilitando a continuidade da empresa sem maiores sacrifícios enquanto enfrenta um cenário de incertezas e inevitabilidade absoluta (FERNANDES, 2013, p.183).

4.1 OS DESDOBRAMENTOS DO ENTENDIMENTO DO TRT-13 PARA O EMPREGADO VERSUS PARA O EMPREGADOR

Em linhas gerais, é possível afirmar que a interpretação dada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região se desloca em desfavor do empregador, pois não considera suficiente o evento da força maior enquanto hipótese justificadora da

rescisão do contrato de trabalho, e, conseqüentemente, não admite a aplicação de imediato da autorização dada pela MP 927/2020 quanto à consideração da hipótese de força maior para fins trabalhistas.

É nítido que, ao adotar tal vertente, os julgadores têm o intuito em dar proteção ao princípio da continuidade do contrato de trabalho. Simultaneamente, entendem que o empregador é responsável pelos riscos que assume em suas atividades empresariais, de modo que o princípio da alteridade supere a possibilidade de afetação do evento de força maior sobre as empresas. Neste sentido, Luciano Martinez (2020, p.246) argumenta que no princípio da alteridade, “O empregado não assume os riscos da atividade desenvolvida pelo empregador, estando alheio a qualquer dificuldade financeira ou econômica ou do seu empreendimento”.

Em que pese o motivo de força maior ter, ou dar azo a suceder como consequência um cenário de dificuldade financeira à empresa, não se pode dizer que o princípio da alteridade se aplique quando da ocorrência de um evento para o qual o empregador não concorreu e cujo acontecimento tem caráter inevitável. O instituto da força maior existe justamente para atenuar os impactos de um evento ininteligente à vontade humana sobre as relações de trabalho, tanto para o empregador quanto para o empregado. A justificativa do princípio da alteridade foi muitas vezes utilizada pelos acórdãos das turmas que compõem o TRT-13. Contudo, discordamos de sua aplicação diante do cenário pandêmico pela Covid-19, por se tratar de um evento inevitável e imprevisível e por não ter como o empregador assumir os riscos por aquilo pelo que seria impossível concorrer pela responsabilidade de ocorrência.

Por mais justa que seja a proteção devida ao empregado hipossuficiente, é preciso ter em mente que, ao dar a um cenário o *status* de força maior, é dada também a compreensão de que há uma situação de risco para ambos os lados da relação contratual. No caso da pandemia pelo novo coronavírus, entendemos ser um cenário de tamanha imprevisibilidade e instabilidade que devesse ser tratado o instituto da força maior enquanto, por si só, hipótese de extinção do contrato de trabalho. Como aduz o próprio texto legal, a suscetibilidade de afetação financeira às empresas configura o motivo de força maior. Desse modo, seria permitido às empresas uma via de garantia de melhor estabilidade financeira sem, no entanto, se esvair de suas obrigações trabalhistas para com o empregador com quem rompe o vínculo. Isso se dá porque, com a cessação do contrato de trabalho com fulcro na força maior, o

empregador ainda se compromete a pagar as verbas rescisórias trabalhistas, mesmo que com a indenização do FGTS pela metade.

Frente ao período pandêmico, cercado pelas incertezas e instabilidades da economia e do comércio, sem ainda vislumbrar que a situação, infelizmente, pioraria e oscilaria por tanto tempo, seria lícito ao empregador interpretar a legislação de acordo com a tese de que o reconhecimento da força maior faculta a rescisão do contrato de trabalho por tratar de fato que torna suscetível a afetação econômica empresarial. Neste sentido, a partir da autorização dada pela MP/927, a demissão com base na força maior acalientaria o empregador em preservar sua empresa ao mesmo tempo em que não deixaria desamparado o empregado demitido. Neste sentido, leciona Luciano Viveiros (2018, p.275):

Em razão da “força maior”, o empregador poderá, pelo “princípio da conservação da empresa”, ajustar sua realidade às obrigações trabalhistas com seus empregados e beneficiar-se com pagas inferiores ao que se deve, normalmente, nas rescisões de contratos de trabalho.

O entendimento majoritário em sentido diverso pelo TRT-13, contudo, acaba por prejudicar as empresas que, por não terem a garantia da redução dos custos na oportunidade rescisória, acabam mais prejudicadas economicamente do que o esperado, e a finalidade do instituto da força maior em equilibrar os efeitos do fato que a ocasiona, termina por não ser totalmente alcançada, pois o empregador sai nitidamente em desvantagem. Seria mais vantajoso às empresas poder gozar do que dispõe o instituto da força maior enquanto hipótese de extinção do contrato de trabalho, pois assim, maiores chances teria de êxito em se equilibrar e manter financeiramente, realizando algumas demissões ainda que enquanto meramente suscetível à afetação, para evitar que, no futuro, tenha de fechar as portas ou realizar demissões em massa, gerando um cenário muito pior de desemprego, endividamento e crise econômica.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a exposição das questões doutrinárias e jurisprudenciais que circundam o universo da aplicação do instituto da força maior nas relações juslaborais, em especial no período da pandemia pelo novo coronavírus, chegamos à conclusão de que existem, de fato, diferentes interpretações quanto aos requisitos legais exigidos para que a empresa se enquadre na hipótese de força maior quando do rompimento do contrato de trabalho.

Concluimos que, muito embora optemos pela vertente que defende a força maior enquanto, autonomamente, uma hipótese de extinção do contrato de trabalho decorrente de evento para o qual o empregador não concorreu e que não exige a extinção da empresa ou estabelecimento para sua configuração, a tese majoritária jurisprudencial é divergente. A doutrina, contudo, é equilibrada ao apresentar estudiosos que apresentam o instituto da força maior como hipótese de cessação do contrato de trabalho por si só, muitas vezes sem sequer mencionar o condicionamento de extinção da empresa.

O entendimento da maioria dos desembargadores que compõem as turmas do Tribunal Regional da 13ª Região é no sentido de que deva existir a comprovação da extinção da empresa, ou da afetação substancial financeira seguida da extinção empresarial. Outros entendem que a comprovação da afetação à saúde financeira por si só seja suficiente. Para outros, aplicando a teoria da força maior no caso concreto, deve-se imputar ao empregador a responsabilidade por eventuais imprevidências para manutenção do contrato de trabalho, sendo este fator o que utilizam como justificativa para afastar a hipótese de força maior.

Aderimos, contudo, a tese comungada por uma minoria dos julgadores do Tribunal, de que não é necessária a extinção da empresa para configuração da força maior. Adicionamos, neste sentido, a compreensão de que sequer haja necessidade de comprovação imediata da afetação substancial à saúde financeira da empresa, pois entendemos que a própria lei autoriza a mera suscetibilidade de afetação como justificativa para adequação ao instituto da força maior. Seguindo tal lógica, dado o caráter imprevisível, inevitável e claramente avassalador trazido pela pandemia da Covid-19, consideramos esse evento um potente causador de afetação econômica por sua mera existência. Portanto, interpretamos que a autorização dada pela MP/927 em tratar a pandemia como motivo de força maior para fins trabalhistas, autoriza

enxergar o cenário pandêmico enquanto evento com potência de afetação substancial apto a configurar a força maior por sua existência.

Ainda, algumas decisões exaradas pelo TRT-13 e analisadas no presente trabalho emitem o entendimento de que a Medida Provisória nº 927 não autoriza por si só a extinção do contrato de trabalho com fulcro na força maior, pois traz em seus dispositivos alternativas para continuidade do contrato de trabalho, sendo que o não seguimento de tais alternativas configura imprevidência do empregador e tal ato o exclui da possibilidade de força maior. Contudo, somos a favor da interpretação legal no sentido de que a imprevidência mencionada seja em relação ao evento causador da força maior e não à relação empregatícia em si. Neste sentido, sendo a força maior um evento inevitável, seria impossível a tomada de qualquer providência pelo empregador, e por isso não se poderia falar em imprevisibilidade. Neste tocante, vemos tanto um antagonismo legal generalizado, quanto uma inviabilidade de aplicação absoluta no caso concreto se tratando da pandemia enquanto motivo de força maior, pois nenhum empregador concorreu para a existência, chegada e disseminação do vírus quando do estado de calamidade.

Portanto, convergimos com tais entendimentos para buscar uma solução mais equilibrada para o empregador e para o empregado, pois entendemos que este é justamente o intuito do motivo de força maior, sendo que a própria legislação, com sua dicotomia, bem como a maioria das interpretações jurisprudenciais, acabam por criar uma série de condicionantes que incapacitam os fins para os quais existe o instituto da força maior. Desse modo, mesmo o cenário da pandemia pelo coronavírus sendo considerado um evento de força maior para fins trabalhistas, mesmo que seja um evento para o qual o empregador não concorreu diretamente, ainda há a predominância da necessidade da extinção empresarial para configuração da força maior. Mas, em verdade, as demissões com fulcro em tal instituto, deveriam ser autorizadas naturalmente por ser a pandemia um evento nitidamente com potencial avassalador e porque, desse modo, haveria um equilíbrio resolutivo entre as partes, posto que a empresa diminuiria seus gastos e conseguiria se manter ao passo em que o empregado, frente à rescisão, ainda perceberia seus haveres rescisórios, ainda que com a indenização pela metade.

REFERÊNCIAS

BELMONTE, Alexandre Agra. **Teorias do fortuito, força maior, fato do príncipe e imprevisão nas relações de trabalho** – aplicação das cláusulas resolutórias e revisionais sob os impactos de pandemias. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

BERTE, Bernardo Tonial; ROTHFUCHS, João Vicente. **Força maior ou fato do príncipe**: hipóteses de fundamentação para as resoluções contratuais trabalhistas ocorridas durante a pandemia do Covid-19, 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 3 de setembro de 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2020**. Institui o Código Civil. Brasília: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 3 de setembro de 2021.

BRASIL, **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 25 de outubro de 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. Setor de Fiscalização do Trabalho. **Nota Informativa SEI nº 13448 de 2020**. Rio de Janeiro, 28 de maio de 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região (TRT-13)**. Embargos de Declaração em Recurso Ordinário nº 0000246-89.2020.5.13.0007. Embargante: Cavesa Campina Grande Veículos Ltda. Embargado: Maria Do Socorro De Sousa Paiva. Relator: Desembargador Eduardo Sérgio Almeida. João Pessoa, 29 de janeiro de 2021. Disponível <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1172202617/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2468920205130007-0000246-8920205130007/inteiro-teor-1172202626>. Acesso em 17 de novembro de 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região (TRT-13)**. Recurso Ordinário nº 0000025-06.2021.5.13.0029. Recorrente: Companhia Tropical De Hotéis. Recorrido: Joaquim Francisco De Souza. Relator: Desembargador Francisco de Assis Carvalho e Silva. João Pessoa, 25 de maio de 2021. Disponível em <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1220201803/recurso-ordinario-rito-sumarissimo-ro-250620215130029-0000025-0620215130029/inteiro-teor-1220201825>. Acesso em 17 de novembro de 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região (TRT-13)**. Recurso Ordinário nº 0000220-97.2020.5.13.0005. Recorrente: Campanha Nacional De Escolas Da

Comunidade e Francisca Arruda Ramalho. Recorrido: Campanha Nacional De Escolas Da Comunidade e Francisca Arruda Ramalho. Relator: Desembargador Francisco De Assis Carvalho e Silva. João Pessoa, 04 de maio de 2021. Disponível em <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1220208613/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2209720205130005-0000220-9720205130005/inteiro-teor-1220208623>. Acesso em 17 de novembro de 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região (TRT-13). Recurso Ordinário nº 0000252-11.2020.5.13.0003. Recorrente: Gama Restaurante e Serviços Eireli (Clara Germana Tavares Amorim De Albuquerque - Me). Recorrido: Simone Elias Da Silva, Alpha Empreendimentos Hoteleiros Ltda, Omega Eventos Serviços Eireli. Relator: Desembargador Ubiratan Moreira Delgado. João Pessoa, 09 de março de 2021. Disponível em <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1185357272/recurso-ordinario-rito-sumarissimo-ro-2521120205130003-0000252-1120205130003/inteiro-teor-1185357334>. Acesso em 17 de novembro de 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região (TRT-13). Recurso Ordinário nº 0000257-15.2020.5.13.0009. Recorrente: Felipe Ferreira Da Silva, Tess Industria E Comercio Ltda. Recorrido: Felipe Ferreira Da Silva, Tess Industria E Comercio Ltda. Relator: Desembargador Ubiratan Moreira Delgado. João Pessoa, 13 de abril de 2021. Disponível em <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1194314712/recurso-ordinario-rito-sumarissimo-ro-2571520205130009-0000257-1520205130009/inteiro-teor-1194314745>. Acesso em 17 de novembro de 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região (TRT-13). Recurso Ordinário nº 0000313-97.2020.5.13.0025. Recorrente: Gabriel Lima Bezerra. Recorrido: Combate Prestadora De Serviços Eireli, N Claudino & Cia Ltda. Relator: Desembargadora Ana Maria Ferreira Madruga. João Pessoa, 11 de março de 2021. Disponível em <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1182667309/recurso-ordinario-rito-sumarissimo-ro-3139720205130025-0000313-9720205130025/inteiro-teor-1182667322>. Acesso em 17 de novembro de 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região (TRT-13). Recurso Ordinário nº 0000376-58.2020.5.13.0014. Recorrente: Clinica Pronto Socorro Infantil E Hospital Geral. Recorrido: Lourival Fernandes De Araújo. Relator: Desembargador Edvaldo de Andrade. João Pessoa, 02 de fevereiro de 2021. Disponível em <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1163913824/recurso-ordinario-trabalhista-ro-3765820205130014-0000376-5820205130014/inteiro-teor-1163913867>. Acesso em 17 de novembro de 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região (TRT-13). Recurso Ordinário nº 0000392-48.2020.5.13.0002. Recorrente: Ivancleide Araújo De Sousa. Recorrido: Restaurante Sapucaia Ltda - EPP. Relator: Desembargadora Ana Maria Ferreira Madruga. João Pessoa, 09 de março de 2021. Disponível em <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1185358092/recurso-ordinario-rito-sumarissimo-ro-3924820205130002-0000392-4820205130002/inteiro-teor-1185358112>. Acesso em 17 de novembro de 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região (TRT-13)**. Recurso Ordinário nº 0000395-91.2020.5.13.0005. Recorrente: Campanha Nacional De Escolas Da Comunidade. Recorrido: Rita Suenia Da Silva. Relator: Desembargador Wolney de Macedo Cordeiro. João Pessoa, 11 de maio de 2021. Disponível em <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1207976499/recurso-ordinario-rito-sumarissimo-ro-3959120205130005-0000395-9120205130005/inteiro-teor-1207976536>. Acesso em 17 de novembro de 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região (TRT-13)**. Recurso Ordinário nº 0000396-13.2020.5.13.0026. Recorrente: Jr. Escola De Idiomas Ltda. - Me e Carena Moura Severino Da Silva. Recorrido: Jr. Escola De Idiomas Ltda. - Me e Carena Moura Severino Da Silva. Relator: Desembargador Francisco De Assis Carvalho e Silva. João Pessoa, 09 de março de 2021. Disponível em <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1185356672/recurso-ordinario-rito-sumarissimo-ro-3961320205130026-0000396-1320205130026/inteiro-teor-1185356734>. Acesso em 17 de novembro de 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região (TRT-13)**. Recurso Ordinário nº 0000446-02.2020.5.13.0006. Recorrente: Pizza Mia Cabo Branco Ltda - Me, Pizza Mia Pizzaria Ltda - Me Recorrido: Rhurian Charles Da Silva Sena. Relator: Juíza Herminegilda Leite Machado. João Pessoa, 08 de março de 2021. Disponível em <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1185359780/recurso-ordinario-rito-sumarissimo-ro-4460220205130006-0000446-0220205130006/inteiro-teor-1185359795>. Acesso em 17 de novembro de 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região (TRT-13)**. Recurso Ordinário nº 0000545-75.2020.5.13.0004. Recorrente: Omega Eventos Serviços Eireli, Gama Restaurante E Serviços Eireli. Recorrido: Leonidas Ferreira Rodrigues. Relator: Desembargador Ubiratan Moreira Delgado. João Pessoa, 13 de julho de 2021. Disponível em <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1255627275/recurso-ordinario-rito-sumarissimo-ro-5457520205130004-0000545-7520205130004/inteiro-teor-1255627287>. Acesso em 17 de novembro de 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região (TRT-13)**. Recurso Ordinário nº 0000714-56.2020.5.13.0006. Recorrente: Juliany Rodrigues Pacheco Faustino e Bravsec - Serviços Auxiliares De Transporte Aéreo Eireli. Recorrido: Bravsec - Serviços Auxiliares De Transporte Aéreo Eireli e Juliany Rodrigues Pacheco Faustino. Relator: Desembargador Francisco De Assis Carvalho e Silva. João Pessoa, 09 de julho de 2021. Disponível em <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1255627809/recurso-ordinario-rito-sumarissimo-ro-7145620205130006-0000714-5620205130006/inteiro-teor-1255627818>. Acesso em 17 de novembro de 2021.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018

CRUZEIRO, Deives Fernando. **Covid-19. Fato de príncipe. Força maior.** RJLB, Ano 6 (2020), nº 5.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERNANDES, Alexandre Cortez. **Direito civil:** responsabilidade civil. 1ª ed. Caxias do Sul, RS: Educs, 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 14 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro:** responsabilidade civil. 14. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2020, vol. 4.

MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. **O trabalho nos tempos do Coronavírus.** São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

OMS – Organização Mundial da Saúde. **Doença do coronavírus (Covid-19).** OMS, 2020. Disponível em: https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1. Acesso em 17 de novembro de 2021.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho.** 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil:** teoria geral dos contratos e contratos em espécie. 14. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019, vol. 3.

VIVEIROS, Luciano. **CLT comentada pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017).** 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.