

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS – UEG
CÂMPUS APARECIDA DE GOIÂNIA
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE APARECIDA DE GOIÂNIA
BACHARELADO EM DIREITO

LUCAS LISBÔA DE JESUS RESENDE

**A INFLUÊNCIA DA PANDEMIA DA COVID-19 NA EXTINÇÃO DO
CONTRATO DE TRABALHO**

APARECIDA DE GOIÂNIA

2023

LUCAS LISBÔA DE JESUS RESENDE

**A INFLUÊNCIA DA PANDEMIA DA COVID-19 NA EXTINÇÃO DO
CONTRATO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Goiás, Câmpus Aparecida de Goiânia, sob a orientação do(a) Prof.(a) Dra. Daniele Lopes Oliveira.

APARECIDA DE GOIÂNIA

2023

Universidade Estadual de Goiás
Pró-reitora de Graduação
Coordenação de Programas e Projetos
Sistema Integrado de Bibliotecas Regionais (SIBRE)

RESENDE, Lucas Lisbôa de Jesus. **A Influência da Pandemia da Covid-19 na Extinção do Contrato de Trabalho**. 2023. 35f. Monografia (Bacharelado em Direito). Universidade Estadual de Goiás – UEG, UnU Campus Metropolitano de Aparecida de Goiânia-Goiás, 2023.

All rights reserved.

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizada desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei n.º 9.610/1998) é crime estabelecido no art. 184 do Código Penal Brasileiro.

Ri Resende, Lucas Lisbôa de Jesus
 A INFLUÊNCIA DA PANDEMIA DA COVID-19 NA EXTINÇÃO DO
 CONTRATO DE TRABALHO / Lucas Lisbôa de Jesus Resende;
 orientador Daniele Lopes Oliveira. -- Aparecida de
 Goiânia, 2023.
 40 p.

 Graduação - Direito -- Câmpus Metropolitano - Sede:
 Aparecida de Goiânia, Universidade Estadual de Goiás,
 2023.

 1. Pandemia da COVID-19. 2. Relações de trabalho. 3.
 Impacto no emprego. I. Oliveira, Daniele Lopes, orient.
 II. Título.

LUCAS LISBÔA DE JESUS RESENDE

**A INFLUÊNCIA DA PANDEMIA DA COVID-19 NA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Goiás, Câmpus Aparecida de Goiânia, sob a orientação da Profa. Dra. Daniele Lopes Oliveira.

Trabalho avaliado em ____ de _____ de 2023, pela banca constituída pelos seguintes professores:

Profª. Dra. Daniele Lopes Oliveira – Orientadora
Universidade Estadual de Goiás

Prof. Dr. Celso Lucas Fernandes Oliveira
Universidade Estadual de Goiás

Prof. Dr. Roberto Fernandes de Melo
Faculdade de Piracanjuba - FAP

APARECIDA DE GOIÂNIA

2023

Dedico este trabalho:

*À minha família, por ser esteio nos momentos que mais precisei.
À UEG, por me proporcionar ensino público, gratuito e de qualidade.
E a Deus, pela força para superar os momentos de dificuldade.*

AGRADECIMENTOS

À Professora Orientadora, que contribuiu para a realização desse trabalho com seu tempo e seu conhecimento.

À UEG, por prover apoio pedagógico.

“Os grandes feitos são conseguidos não pela força, mas pela perseverança.” Samuel Johnson

RESUMO

A pandemia da Covid-19 teve um impacto significativo no campo trabalhista, exigindo respostas rápidas e adaptáveis do sistema jurídico. Este estudo abordou as múltiplas questões decorrentes desse impacto, como as mudanças no ordenamento jurídico, as medidas adotadas para preservar os empregos e as incertezas enfrentadas pelos empregadores. Ficou evidente a complexidade do cenário atual, com a pandemia trazendo desafios sem precedentes para a sociedade e o mercado de trabalho. As medidas governamentais foram implementadas visando mitigar os impactos e garantir a continuidade das relações de emprego, embora os efeitos da crise tenham variado entre os setores, com alguns enfrentando dificuldades financeiras e encerrando suas atividades, enquanto outros encontraram oportunidades e prosperaram. A exigência da vacinação e suas implicações nas relações de trabalho emergem como uma nova questão a ser abordada. Nesse contexto em constante transformação, é fundamental promover um diálogo contínuo entre os operadores do direito, a sociedade e as instituições, buscando soluções equilibradas que protejam os direitos dos trabalhadores e promovam a recuperação econômica. A superação dos desafios impostos pela pandemia requer um esforço conjunto baseado em princípios de justiça, equidade e solidariedade. É necessário buscar uma abordagem holística que concilie a proteção dos direitos trabalhistas com a sustentabilidade econômica das empresas. Essa abordagem permitirá enfrentar os desafios presentes e futuros, garantindo um ambiente de trabalho justo e resiliente diante das adversidades provocadas pela pandemia. A compreensão das transformações ocorridas e a busca por soluções adequadas são fundamentais para promover a recuperação e o desenvolvimento em um contexto pós-pandêmico.

Palavras-chave: Pandemia de Covid-19; relações de trabalho; impacto no emprego.

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has had a significant impact on the labor field, leaving the legal system with quick and adaptable responses. This study involved the multiple issues resulting from this impact, such as changes in the legal system, measures adopted to preserve jobs and the interference faced by employers. The complexity of the current scenario was evident, with the pandemic bringing unprecedented challenges to society and the labor market. Government measures were implemented in order to mitigate the effects and ensure the continuity of employment relationships, although the effects of the crisis varied between sectors, with some facing financial difficulties and halting their activities, while others found opportunities and prospered. The need for vaccination and its instructions in work relationships emerge as a new issue to be addressed. In this constantly changing context, it is essential to promote a continuous dialogue between legal operators, society and institutions, seeking balanced solutions that protect workers' rights and promote economic recovery. Overcoming the fiscal challenges caused by the pandemic requires a set of exercises based on principles of justice, equity and solidarity. It is necessary to seek a holistic approach that reconciles the protection of labor rights with the economic sustainability of companies. This approach will make it possible to face present and future challenges, ensuring a fair and resilient work environment in the face of the adversities caused by the pandemic. Understanding the transformations that have occurred and the search for adapted solutions are fundamental to promoting recovery and development in a post-pandemic context.

Keywords: Covid-19 pandemic; work relationships; impact labor.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA	01	-	Painel
Coronavírus.....		23	FIGURA 02 - Taxa
de desemprego no Brasil.....		24	

LISTA DE QUADROS

QUADRO 01- Estado do Conhecimento sobre as Relações de Trabalho e a Covid-19.....28

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
1. A INFLUÊNCIA DA PANDEMIA NA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO...15	
1.1. Força maior e “fato do príncipe”.....	19
2. ESTUDO DE CASO SOBRE A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....24	
2.1. Estado do Conhecimento sobre a pandemia e seus reflexos na relação trabalhista.....	28
3. MATERIAIS E MÉTODOS.....	35
4.RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	37
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	38
REFERÊNCIAS.....	39

INTRODUÇÃO

Não resta dúvidas, que a pandemia da Covid-19, mesclou ingredientes capazes de instaurar um verdadeiro caos social e institucional. Houve a necessidade repentina de mudança de hábitos sociais arraigados de convivência social.

A ausência de elementos normativos pré-estabelecidos e o risco iminente de contaminação, infestação generalizada no ambiente de trabalho tendo a possibilidade de ocasionar morte, sequelas ou outras anomalias graves que ainda estão em análise, chegaram ao mundo, sem avisar e também tomaram de assalto, a comunidade jurídica.

A portaria n.º 188 de 3 de fevereiro de 2020, do Ministério da Saúde, considerando a situação de emergência em saúde pública de importância Internacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em 30 de janeiro de 2020 declarou estado de emergência em saúde pública de importância nacional em razão da infecção causada pelo novo coronavírus.

Com esse advento, instaurou-se uma forte crise econômica e muitas empresas começaram a enfrentar dificuldades para continuar funcionando. Muitos empregados começaram a ser desligados e desde então surgem os questionamentos sobre a razão de tais desligamentos. A discussão fica em torno da força maior e do fato do príncipe.

Este estudo tem como objetivo analisar os efeitos da pandemia da Covid-19 na extinção do contrato de trabalho. Ele se propõe a examinar as diferentes circunstâncias que podem motivar o término do vínculo empregatício, incluindo demissões com e sem justa causa, falecimento do empregado e situações de força maior.

A pandemia da Covid-19 teve um impacto significativo nas relações de trabalho em todo o mundo, levando a um aumento nas demissões e na rescisão de contratos de trabalho. Muitas empresas foram afetadas negativamente pelas restrições e medidas de combate à pandemia, resultando em dificuldades econômicas e redução de pessoal. Nesse contexto, é importante examinar as diferentes formas de término do contrato de trabalho que surgiram como resultado direto ou indireto da pandemia.

Além disso, o artigo também abordará as medidas legislativas adotadas durante a pandemia. Isso inclui medidas provisórias, leis ou decretos implementados pelos governos para lidar com os impactos econômicos e sociais da pandemia. Essas medidas podem ter trazido mudanças significativas nas relações de trabalho e emprego, como a flexibilização de certas regras trabalhistas, a criação de programas de apoio financeiro ou a implementação de medidas de segurança no local de trabalho.

Portanto, o artigo busca explorar tanto os efeitos diretos da pandemia na extinção do contrato de trabalho quanto as respostas legislativas adotadas para enfrentar os desafios impostos pela crise sanitária, fornecendo uma análise abrangente das mudanças ocorridas nas relações de trabalho e emprego durante esse período.

O coronavírus teve seu início na cidade de *Wuhan*, na China, em dezembro de 2019, e desde então se propagou gradualmente pelo mundo, devido ao seu alto nível de contaminação e rápida transmissibilidade. No Brasil, o primeiro caso confirmado só ocorreu no final de fevereiro de 2020. À medida que a gravidade da situação se tornava evidente, as autoridades governamentais começaram a adotar medidas legislativas para lidar com a emergência.

Foi em março de 2020 que o panorama mundial foi oficialmente reconhecido como uma pandemia pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Nesse momento, os impactos sociais, econômicos e de saúde pública da Covid-19 já eram notáveis em vários países. No Brasil, as primeiras medidas legislativas específicas começaram a ser tomadas e publicadas em resposta à necessidade de enfrentar os desafios impostos pela pandemia.

As medidas legislativas adotadas em março de 2020 no Brasil tiveram como objetivo principal controlar a disseminação do vírus e minimizar os impactos na saúde da população. Essas medidas incluíram restrições à circulação de pessoas, suspensão de atividades não essenciais, adoção do trabalho remoto, fechamento de escolas e estabelecimentos comerciais, entre outras ações.

Além das medidas de saúde pública, também foram implementadas medidas econômicas e trabalhistas para mitigar os efeitos da pandemia na sociedade. Programas de apoio financeiro foram criados, como o auxílio emergencial, que visava amparar os trabalhadores informais e vulneráveis economicamente afetados pelas restrições impostas. Houve ainda a flexibilização de algumas normas trabalhistas para permitir a manutenção dos empregos, como a possibilidade de redução de jornada e salário, suspensão temporária do contrato de trabalho e o teletrabalho.

Dessa forma, ao longo do período pandêmico, as medidas legislativas continuaram a ser atualizadas e ajustadas de acordo com a evolução da situação epidemiológica e suas repercussões sociais e econômicas. É fundamental compreender essas medidas e seu impacto nas relações de trabalho e emprego, a fim de analisar de maneira abrangente os efeitos da pandemia na extinção dos contratos de trabalho e nas dinâmicas laborais.

1. A INFLUÊNCIA DA PANDEMIA NA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O estudo do direito do trabalho é dividido em duas áreas principais: o direito individual do trabalho e o direito coletivo do trabalho. O direito individual do trabalho refere-se às relações entre empregadores e empregados, incluindo o contrato de trabalho, enquanto o direito coletivo do trabalho abrange as relações entre empregadores e sindicatos de trabalhadores.

O contrato de trabalho é um dos principais temas do direito individual do trabalho. De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, 1943), em seu artigo 442, o contrato de trabalho é um acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

O contrato de trabalho estabelece os termos e condições em que o trabalho será realizado, incluindo as obrigações e responsabilidades de ambas as partes. Entre as principais informações que devem constar em um contrato de trabalho estão o salário, a jornada de trabalho, as férias, o aviso prévio e a rescisão contratual.

O estudo do direito do trabalho abrange diferentes termos para se referir à extinção do contrato de trabalho, como rescisão, cessação e terminação. Embora haja variações na nomenclatura, todos esses termos se referem ao fim do vínculo empregatício.

Evaristo de Moraes Filho e Antônio Carlos Flores de Moraes (2014) adotam o termo “cessação” para envolver toda e qualquer forma de término do contrato de trabalho. Esse termo também é utilizado por Octavio Bueno Magano (1993).

O art. 49 do *Estatuto dos Trabalhadores da Espanha* (1978), emprega a expressão “extinção” do contrato de trabalho. A legislação portuguesa (2009) menciona a cessação do contrato de trabalho como gênero.

É amplamente conhecido que os contratos de trabalho podem ser classificados como prazo determinado ou indeterminado, sendo este último a regra geral, em consonância com o princípio da continuidade do emprego. Da mesma forma, as extinções contratuais ocorrem em ambos os casos.

A doutrina apresenta diversos termos para distinguir os tipos de dissolução do contrato de trabalho. Vólia Bomfim Cassar (2018) inclui em sua obra os seguintes conceitos: rescisão, resolução, força maior, *factum principis*, morte, extinção da empresa, fechamento ou falência, aposentadoria, *ope judicis* e extinção de pleno direito.

É importante mencionar o aviso prévio, que está previsto no artigo 487 da CLT e no artigo 7º, XXI da Constituição Federal. Essa medida estabelece a obrigação de uma das partes comunicar à outra sua intenção de rescindir o contrato com antecedência (BRASIL, 1943; 1988).

No contexto da pandemia da Covid-19, a Lei n.º 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, estabeleceu medidas para enfrentar a emergência de saúde pública decorrente do coronavírus. Essa lei definiu os serviços essenciais e visava impedir a interrupção das atividades e o fornecimento de insumos necessários à sobrevivência, saúde, abastecimento e segurança da população (BRASIL, 2020).

Diversos atos normativos foram editados durante a pandemia, incluindo medidas provisórias, leis e decretos. Entre as medidas provisórias, destacam-se as MPs n.º 927, 936, 944, 945 e 946, todas publicadas em 2020. Essas medidas tiveram como objetivo auxiliar na manutenção dos empregos e estabelecer regras excepcionais para enfrentar os impactos da crise (BRASIL, 2020).

A Medida Provisória n.º 936 estabeleceu a possibilidade de acordo individual como regra para situações de suspensão contratual ou redução salarial, exigindo a negociação coletiva apenas nos casos de maior impacto na renda, conforme previsto no artigo 12 da referida medida (BRASIL, 2020).

Na prática, a negociação individual é admitida quando se trata de trabalhadores de baixa renda, ou seja, aqueles que recebem igual ou inferior a três salários mínimos. Nesses casos, o Governo Federal compensará total ou parcialmente a perda salarial por meio de um benefício emergencial, que abrange a maioria dos empregados afetados pela medida.

No entanto, é importante ressaltar que, exceto nos casos previstos no artigo 444, § 2º, da CLT, para salários superiores a três vezes o valor do salário mínimo, é necessária a negociação coletiva. Isso ocorre porque, proporcionalmente, a repercussão do benefício emergencial será menos relevante para esses trabalhadores. Além disso, nos acordos individuais, é permitida a redução de até 25% (vinte e cinco por cento) da jornada e do salário em qualquer faixa salarial (CLT, 1943).

Essa abordagem proporciona flexibilidade na tomada de medidas para preservar empregos e enfrentar os desafios decorrentes da crise, ao mesmo tempo em que busca proteger os trabalhadores, especialmente os de baixa renda, por meio do benefício emergencial. Contudo, é fundamental que a negociação coletiva seja realizada quando há maiores impactos na renda, garantindo a participação dos sindicatos e a consideração dos interesses coletivos dos trabalhadores.

Assim, a Medida Provisória (M. P.) n.º 936 estabelece um equilíbrio entre a negociação individual e coletiva, levando em conta a magnitude do impacto financeiro para os trabalhadores e a necessidade de preservar os direitos trabalhistas em conformidade com a legislação vigente (BRASIL, 2020).

A M.P. n.º 936 demonstrou-se uma medida protetiva ao estabelecer a preservação do salário e garantir o recebimento de um auxílio emergencial correspondente a um percentual do seguro-desemprego. Além disso, ela exclui a possibilidade de acordo individual para trabalhadores que recebem entre R\$ 3.135,00 (três salários mínimos) e R\$12.202,12 (duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social). Essa exclusão, é justificada pelo substancial, redução de renda, que, esses trabalhadores teriam, mesmo com o auxílio emergencial, buscando evitar prejuízos significativos para eles (BRASIL, 2020).

Portanto, as disposições da Medida Provisória (M.P.) n.º 936 buscam conciliar os interesses dos trabalhadores e dos empregadores, oferecendo medidas de proteção ao emprego durante a pandemia, sem violar os direitos fundamentais garantidos pela Constituição (BRASIL, 2020).

No entanto, com o término da vigência de cada normativo ou nos intervalos entre a reedição dessas medidas, muitas empresas enfrentaram dificuldades para manter seus funcionários devido à crise econômica.

Embora não tenha sido convertida em lei, o § 11 do art. 62 da Constituição Federal de 1988 prescreve que, se não for: “[...] editado o decreto legislativo a que se refere o § 3º até sessenta dias após a rejeição ou perda de eficácia de medida provisória, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas [...]”. Sendo assim, embora a Constituição Federal não obrigue a edição do decreto legislativo pelo Congresso Nacional, a eficácia das relações jurídicas constituídas durante a vigência da Medida Provisória (M.P.) permanece (BRASIL, 1988).

A Medida Provisória n.º 927 foi aplicada ao empregado regido pela CLT, ao empregado terceirizado Lei n.º 6.019 de 1974, ao empregado temporário Lei n.º 6.019 de 1974 e ao empregado rural Lei n.º 5.889 de 1973. Quanto ao empregado doméstico, vide Lei Complementar n.º 150 de 2015, são aplicáveis, no que couber, as disposições sobre jornada, banco de horas e férias (BEZERRA LEITE, 2022).

O ponto mais controverso da M.P. n.º 927 reside no seu artigo 2º, que permite ampla negociação individual entre empregado e empregador, sem delimitação de matérias específicas. No entanto, a M.P. n.º 928 revogou o artigo 18, que permitia a suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional sem garantia de renda, uma medida

semelhante à prevista na CLT há cerca de duas décadas, inspirada no conceito de *lay off* dos Estados Unidos.

A M.P. n.º 927 abordou timidamente o papel do Estado, com receios do Governo Federal em criar programas mais ousados que pudessem resultar em crimes de responsabilidade fiscal. No entanto, essas preocupações foram afastadas pela liminar concedida pelo Ministro Alexandre de Moraes na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n.º 6357 MC/DF, que permitiu o uso de recursos financeiros para lidar com a calamidade pública sem infringir normas orçamentárias (BRASIL, 2020).

Nesse novo contexto, surgiu a M.P. n.º 936, que representa o maior pacote de proteção ao emprego já visto no país. Essa medida tem o potencial de distribuir mais de 51 (cinquenta e um) bilhões de reais em renda diretamente aos trabalhadores, condicionada à manutenção dos empregos (BRASIL, 2020).

Portanto, a M.P. n.º 936 trouxe importantes alterações nas relações de trabalho, visando mitigar os impactos econômicos causados pela pandemia da Covid-19. É fundamental ressaltar que essa medida está respaldada por normas legais e decisões judiciais, como a mencionada liminar concedida pelo Ministro Alexandre de Moraes. A M.P. n.º 936 buscou equilibrar a necessidade de proteger os trabalhadores e preservar os empregos, ao mesmo tempo em que proporcionou um suporte financeiro significativo por meio da distribuição de recursos diretos aos trabalhadores afetados pela crise (BRASIL, 2020).

A M.P. n.º 927 perdeu sua validade em julho de 2020. Portanto, nada do que estava previsto na M.P. n.º 927 foi mantido. As medidas que foram propostas na M.P. n.º 927 visavam flexibilizar algumas regras trabalhistas durante a pandemia de Covid-19, como a possibilidade de adoção do teletrabalho, a antecipação de férias individuais e a possibilidade de prorrogação de prazos para pagamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Porém, com o fim da vigência da M.P. n.º 927, as regras trabalhistas voltaram a ser regidas pela legislação anterior (BRASIL, 2020).

Durante o período de distanciamento social estabelecido pelo governo, o Brasil implementou duas modalidades de garantia provisória de emprego, cada uma com seus requisitos e fundamentos específicos.

A primeira modalidade é regulamentada pela Medida Provisória n.º 927, que garante estabilidade no emprego ao trabalhador que recebe o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda devido à redução da jornada de trabalho e do salário, ou à suspensão temporária do contrato de trabalho. Essa proteção ao empregado dura todo o período acordado para a redução ou suspensão, e se estende por um período equivalente após o restabelecimento

da jornada de trabalho e do salário, ou o encerramento da suspensão do contrato (BRASIL, 2020).

Caso o empregador não respeite essa determinação e demita o empregado sem justa causa, ele estará sujeito ao pagamento das parcelas rescisórias previstas na legislação, além de uma indenização proporcional ao percentual de redução ou suspensão. É importante ressaltar que essa garantia provisória de emprego não impede o pedido de demissão pelo trabalhador nem a dispensa por justa causa.

A segunda garantia provisória de emprego foi estabelecida pela Medida Provisória n.º 944 e se aplica às empresas que aderiram ao Programa Emergencial de Suporte a Empregos. Essas empresas tiveram acesso a uma linha de crédito específica para financiar a folha de pagamento por dois meses, limitada a até duas vezes o salário mínimo por empregado (BRASIL, 2020).

Para receber o crédito, as empresas deveriam se comprometer a não rescindir o contrato de trabalho sem justa causa durante o período entre a contratação da linha de crédito e o sexagésimo dia após o recebimento da última parcela. Dessa forma, todos os empregados dessas empresas ficam protegidos contra dispensas sem justa causa. Essas medidas visam garantir a estabilidade dos empregos e proteger os trabalhadores durante o período de calamidade pública.

1.1. Força maior e “fato do príncipe”

A Medida Provisória n.º 927/2020 estabeleceu uma regulamentação jurídica temporária e excepcional. Conforme o parágrafo único do artigo 1º da M.P. n.º 927/2020:

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 (BRASIL, 2020).

É importante destacar que a Medida Provisória n.º 927/2020 reconhece o estado de calamidade pública como uma hipótese de força maior no âmbito trabalhista, conforme estabelecido no artigo 501 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Isso significa que durante o período em que estivermos enfrentando a atual situação de calamidade pública, conforme reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, os contratos de

trabalho no Brasil serão regidos pelas disposições específicas relacionadas à força maior, conforme previstas na legislação (BRASIL, 1943; 2020).

A M.P. n.º 927/2020 apresenta uma abordagem restritiva nesse sentido. Embora reconheça o estado de calamidade pública como uma hipótese de força maior no contexto trabalhista, ela o relaciona explicitamente apenas com a específica hipótese prevista no artigo 501 da CLT (BRASIL, 1943; 2020).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) adota uma abordagem abrangente ao tratar das situações de força maior, não fazendo uma distinção específica entre caso fortuito e força maior. Na verdade, a CLT utiliza o termo genérico "força maior" para abranger essas duas categorias, juntamente com o controverso conceito de "fato do príncipe". Os artigos 501 a 504 da CLT tratam das duas primeiras hipóteses, enquanto a terceira recebe um tratamento diferenciado, conforme estabelecido no artigo 486 da CLT. É importante ressaltar que a interpretação dessas categorias pode gerar discussões e polêmicas no campo jurídico (BRASIL, 1943).

O artigo 501 da CLT aborda a questão da força maior de forma ampla. Nesse artigo, são estabelecidos pelo menos três requisitos, todos relacionados ao empregador. Os dois primeiros requisitos são de natureza objetiva: a inevitabilidade do evento e o impacto econômico-financeiro substancial. O terceiro requisito é de natureza subjetiva e exige a total ausência de culpa por parte do empregador. O primeiro e o último requisitos estão expressos no caput do artigo 501 da CLT, enquanto o segundo requisito está presente no parágrafo 2º desse mesmo dispositivo legal (BRASIL, 1943).

Portanto, a noção inicial de força maior se refere a um evento inevitável que gera um impacto substancial na saúde econômico-financeira da empresa, no qual o empregador não tem qualquer responsabilidade direta ou indireta. Esse último aspecto é enfatizado no parágrafo 1º do mesmo artigo, que estabelece que a falta de previsão por parte do empregador exclui a caracterização de força maior. Em suma, trata-se de um acontecimento completamente imprevisível, com consequências significativamente prejudiciais e totalmente alheio à dinâmica empresarial.

A decisão de encerrar os contratos de trabalho é simplesmente uma consequência de uma deliberação anterior que confirma o fim das atividades empresariais em si. Portanto, tanto o empregador quanto os empregados são afetados pelo evento caracterizado como força maior. Segundo a lei, para configurar essa situação extremamente grave, basta a inevitável necessidade de fechamento de um dos estabelecimentos patronais.

Uma vez alcançado esse estado dramático de estrangulamento financeiro, a ponto de levar à falência do empreendimento empresarial e, conseqüentemente, à extinção dos contratos de trabalho, surge diante dos envolvidos a seguinte diretriz legal:

i) por um lado, atendendo ao lado dos trabalhadores, o legislador confere à rescisão contratual os efeitos de uma demissão sem justa causa;

ii) por outro lado, atendendo ao lado patronal, o legislador estabelece uma redução pela metade da "indenização" devida (art. 502 da CLT), amortizando, em certa medida, a dívida (BRASIL, 1943).

Isso demonstra que, no Direito do Trabalho, a força maior não isenta o empregador da obrigação de pagar os direitos rescisórios, apenas atenua essa obrigação, em uma espécie de distribuição equitativa do ônus do evento prejudicial, sendo um exemplo de previsão excepcional na CLT em relação ao princípio tradicional de que os riscos do empreendimento recaem sobre os ombros do empregador (art. 2º da CLT) (BRASIL, 1943).

Assim, a CLT passa a regular três situações que justificam o pagamento dessa indenização, aplicando-se a mesma diretriz em todas elas. A primeira diz respeito aos trabalhadores que possuem estabilidade decenal, conquistada por longo tempo de serviço (Inciso I). Essa estabilidade (a única verdadeira estabilidade do Direito do Trabalho no setor privado, uma vez que as chamadas "estabilidades provisórias" são garantias temporárias de emprego) provavelmente não existe mais na realidade do mundo do trabalho, pois é provável que não existam mais trabalhadores com esse direito de rescisão. No entanto, como a norma está em vigor, devemos considerar que, como detentor da estabilidade decenal, a força maior resulta em uma demissão sem justa causa, mas garante ao beneficiário o direito de receber apenas a indenização prevista nos artigos 477 e 478, representando apenas metade do que esse trabalhador teria direito em circunstâncias normais, quando seria devido o pagamento dobrado (art. 497 da CLT) (BRASIL, 1943).

A segunda situação refere-se aos empregados com contrato por prazo indeterminado, que não possuem estabilidade decenal (Inciso II). Nesse caso, a lei mais uma vez aplica a mesma diretriz igualitária: para fins rescisórios, atribui à rescisão contratual decorrente de força maior o mesmo efeito jurídico da demissão sem justa causa por iniciativa do empregador, mas concede o benefício de reduzir pela metade a "indenização" correspondente devida. Em seguida, uma regra similar é estabelecida para os empregados que firmam contratos de trabalho por prazo determinado (incluindo contratos de experiência). Nesse caso, será devida a indenização prevista para essas situações (art. 479), mas reduzida pela metade (Inciso III). É importante notar que a CLT, no art. 502, constantemente se refere à

"indenização". Isso significa que essa redução pela metade não se aplica a todos os valores rescisórios (BRASIL, 1943).

Em resumo, na situação de força maior que inevitavelmente resulta na extinção dos contratos de trabalho, o empregador será responsável pelo pagamento de todas as verbas rescisórias integralmente, exceto pela multa do FGTS conforme disposição legal e, por inferência jurídica razoável, o aviso prévio e as férias proporcionais, que serão indenizados pela metade. Isso significa que a mera existência do estado de calamidade pública e a vigência da MP n.º 927/2020 por si só não autorizam uma redução nas verbas em casos de rescisões contratuais, especialmente para empresas que tenham apenas reduzido ou suspenso temporariamente suas atividades (BRASIL, 2020).

Por fim, é importante mencionar o art. 503 da CLT, que também tem gerado dúvidas. Enquanto o art. 502 da CLT trata da regulação jurídica para a situação calamitosa em que o encerramento das atividades empresariais é inevitável, no art. 503 encontramos a regulação jurídica para o cenário em que a viabilidade da empresa é mantida, mesmo em circunstâncias dramáticas:

Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região. Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos (BRASIL, 1943).

O fechamento de estabelecimentos comerciais, como shoppings, cinemas e comércio em geral, por determinação de autoridades públicas como medida de combate à pandemia gerou intensos debates jurídicos sobre a possível responsabilização do Estado por meio da figura do "fato do príncipe", uma espécie de força maior. No âmbito trabalhista, esse fenômeno é regulado pelo artigo 486 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde é atribuída certa responsabilidade estatal pelos prejuízos suportados pelo empregador:

Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável (BRASIL, 1943).

A questão central reside na discussão sobre até que ponto as medidas tomadas pelas autoridades públicas, que resultam no fechamento desses estabelecimentos e na consequente interrupção das atividades empresariais, podem ser consideradas um fato do príncipe. O fato

do princípio refere-se a eventos extraordinários e imprevisíveis, decorrentes de atos estatais que afetam diretamente as atividades dos empregadores.

No contexto da pandemia, as restrições impostas às atividades comerciais levantaram questionamentos acerca da responsabilidade estatal pelos prejuízos decorrentes dessas medidas. Embora o artigo 486 da CLT estabeleça que o empregador não é responsável pelas consequências advindas de tais medidas, atribui-se ao Estado a obrigação de indenizar o empregador pelos prejuízos decorrentes do fechamento forçado, desde que observados os requisitos legais. No entanto, a aplicação do fato do princípio no âmbito trabalhista é objeto de discussões (BRASIL, 1943).

A jurisprudência tem reiteradamente respaldado essa postura hermenêutica austera. Um exemplo ilustrativo é o seguinte julgado: "Não é cabível a invocação do *factum principis* quando a ação do poder público busca salvaguardar o interesse maior da população, que é prejudicada pelo descumprimento das obrigações por parte da empresa [...]" (TST, Recurso de Revista n.º 5.931/86.8, Rel.: Min. Norberto Silveira, Acórdão da 3ª Turma 2.610/87). Os tribunais têm se inclinado a considerar que o fato do princípio não pode ser invocado quando as ações do poder público visam proteger o interesse coletivo e mitigar os danos causados pelo inadimplemento das obrigações por parte das empresas.

Essa linha jurisprudencial enfatiza a necessidade de equilíbrio entre os interesses dos empregadores e os da coletividade. Reconhece-se que, em situações excepcionais como a pandemia, medidas restritivas podem ser adotadas visando à proteção da saúde pública e ao bem-estar da população em geral. Nesse contexto, a responsabilização estatal pelo fato do princípio é restringida quando a ação estatal é justificada pela salvaguarda do interesse público.

Essa abordagem jurídica busca conciliar os direitos dos empregadores afetados pelas medidas estatais com as necessidades e direitos da coletividade. Ao reconhecer a legitimidade das ações do poder público em prol do interesse maior da população, a jurisprudência contribui para uma interpretação equilibrada e contextualizada do fato do princípio no âmbito trabalhista.

É importante ressaltar que cada caso deve ser analisado individualmente, levando em consideração os fatos e circunstâncias específicas. A jurisprudência, ao fornecer orientações nesse sentido, busca oferecer segurança jurídica e garantir a justiça nas decisões relacionadas à responsabilidade estatal pelo fato do princípio em situações excepcionais como a ocorrida no passado.

Argumenta-se, essencialmente, para justificar essa responsabilidade no contexto pandêmico, que a administração pública agiu com base em um ato discricionário, exercendo seu juízo de conveniência e oportunidade ao determinar o fechamento de atividades legais diante de um evento pelo qual o empresariado não é responsável, direta ou indiretamente. Vale ressaltar que o trecho citado não estabelece distinção se o ato público prejudicial é motivado pelo interesse público primário.

No entanto, talvez a questão central não seja exatamente se a ação estatal foi realizada por meio de um ato administrativo vinculado ou discricionário. O cenário pandêmico da Covid-19 desafia essa estrutura teórica simplista. Diante da complexidade e das consequências excepcionais da pandemia, é necessário repensar essa abordagem teórica tradicional.

2. ANÁLISE SOBRE AS RELAÇÕES NO TRABALHO E A INFLUÊNCIA DA COVID-19.

A pandemia da COVID-19 tem sido uma das maiores crises globais enfrentadas recentemente. Desde a sua origem em *Wuhan*, na China, onde os primeiros casos foram detectados, até chegar ao Brasil, pouco mais de dois meses se passaram. Em 26 de fevereiro de 2020, o primeiro caso foi confirmado no país, e a partir desse momento, a vida nacional passou por mudanças significativas, com reflexos diretos e imediatos em diversos setores da sociedade, especialmente no mundo do trabalho. Além disso, motivou a edição de uma série de diplomas normativos, com o objetivo de lidar com a situação emergencial.

No site oficial do Ministério da Saúde, o Brasil registrou um alto número de casos confirmados e óbitos, com taxas alarmantes. Na sua última atualização no dia 07 de junho de 2023, o país chegou a 37.625.916 (trinta e sete milhões seiscentos e vinte e cinco mil e novecentos e dezesseis casos confirmados). De acordo com a Figura abaixo:

FIGURA 01- Painel Coronavírus



Fonte: Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>,2023.

Essa é uma importante informação, uma vez que esses números estão em constante evolução, devido ao dinamismo da situação. Além disso, é fundamental mencionar as variantes do coronavírus que surgiram ao longo do tempo e sua influência na disseminação da doença.

À medida que nos confrontamos com os trágicos óbitos ocasionados pela Covid-19, uma questão complexa emerge das sombras: poderíamos considerar essa enfermidade como um acidente de trabalho? Essa indagação adquire ainda mais relevância diante de um veredito proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que ousou reconhecer a natureza ocupacional do vírus em sua sentença:

PROCESSO n.º 1000708-47.2020.5.02.0391 - 9ª Turma RECURSO ORDINÁRIO - AÇÃO CIVIL PÚBLICA RECORRENTE: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS RECORRIDO: SINDICATO DOS TRAB DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS E SIMIL DE SAO PAULO, REGIAO DA GRD SAO PAULO E Z POSTAL DE SOROCABA - SINTECT-SP RELATOR: VALERIA PEDROSO DE MORAES DATA DO AJUIZAMENTO DA AÇÃO: 17.07.20.

O caso fortuito, descreve um evento extraordinário e imprevisível, resultante da força da natureza, que interfere de maneira imprevista em uma relação jurídica, podendo alterá-la ou até mesmo extingui-la. Esse fenômeno excepcional pode ser exemplificado por situações como um incêndio causado por um acidente natural, que leva à destruição de um

estabelecimento onde um trabalhador está empregado, ou o trágico falecimento de um funcionário atingido por um raio enquanto desempenhava suas atividades a céu aberto em uma região raramente afetada por descargas elétricas.

Em casos nos quais a lei não atribui explicitamente a responsabilidade por um evento fortuito, apesar da sua ocorrência, os efeitos desse evento serão variados, dependendo se se trata de um caso fortuito natural externo ou interno.

O fortuito natural externo refere-se a eventos imprevisíveis e independentes da vontade das partes envolvidas na relação jurídica, surgindo como uma força externa que afeta o desenvolvimento normal da atividade. Por outro lado, o fortuito natural interno diz respeito a eventos imprevisíveis que surgem no próprio contexto da atividade em questão, mesmo que não sejam comuns ou esperados.

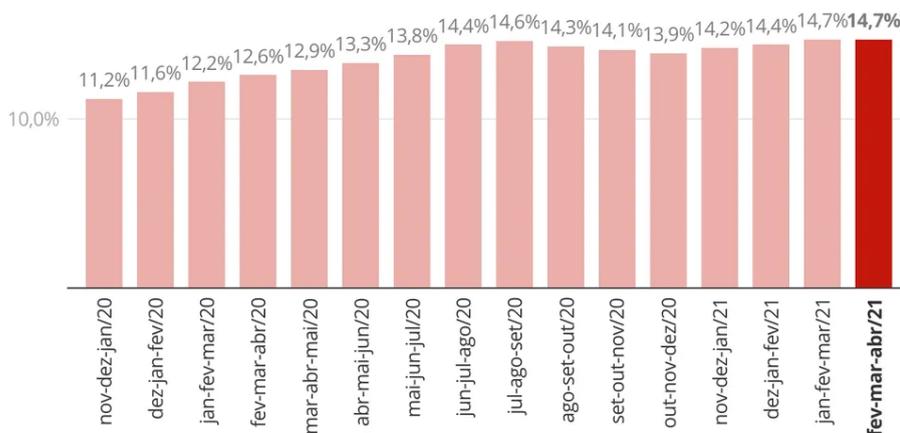
A resposta do governo brasileiro e da comunidade internacional diante da pandemia também merece ser discutida. Medidas como campanhas de vacinação em massa, estratégias de mitigação de risco e apoio aos sistemas de saúde têm sido adotadas para combater a propagação do vírus e minimizar seus impactos. É importante destacar a importância da solidariedade, cooperação internacional e adesão às medidas de saúde pública, como o uso de máscaras, distanciamento social e higiene das mãos, para controlar a disseminação da doença.

No contexto do mundo do trabalho, os desafios enfrentados pelos trabalhadores em meio à pandemia são significativos. O aumento do desemprego, as mudanças nos modelos de trabalho (como o trabalho remoto) e os impactos em diferentes setores da economia são questões cruciais a serem abordadas. A crise afetou especialmente os trabalhadores informais, autônomos e de baixa renda, que se viram diante de dificuldades financeiras e incertezas sobre o futuro. Como podemos observar na figura abaixo:

FIGURA 02 - Taxa de desemprego no Brasil

Evolução da taxa de desemprego

Índice no trimestre



Fonte: IBGE

Fonte: Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/07/23/mesmo-apos- crise-gerada-por-pandemia-brasil-tera-10-milhoes-de-desempregados-dizem-economistas.ghtml>, 2023.

Como apresentado no gráfico acima, durante o período de novembro de 2020 a abril de 2021, o Brasil enfrentou desafios significativos em relação à taxa de desemprego devido à pandemia de Covid-19.

A disseminação do vírus e as medidas de contenção adotadas pelo governo tiveram um impacto direto na economia brasileira, levando a uma queda na atividade econômica e ao aumento do desemprego.

No final de 2020, o país enfrentou uma segunda onda da pandemia, o que resultou em restrições mais severas e no fechamento de estabelecimentos comerciais em várias regiões. Essas medidas impactaram negativamente a geração de empregos e resultaram em demissões em diversos setores, como turismo, restaurantes, varejo e serviços.

O negacionismo foi outro fenômeno que se tornou preocupante em relação à pandemia da COVID-19, e o ex-presidente Jair Bolsonaro desempenhou um papel significativo na disseminação de informações errôneas e críticas infundadas sobre as vacinas e o enfrentamento da doença. Essa postura contribuiu para o aumento do número de mortes e desemprego no Brasil.

Desde o início da pandemia, o negacionismo científico tem sido uma abordagem adotada por grupos que questionam a gravidade da doença, minimizam sua importância ou até mesmo negam sua existência. O negacionismo em relação à COVID-19 trouxe consequências

graves, uma vez que minou os esforços para conter a propagação do vírus e proteger a saúde pública.

O ex-presidente Bolsonaro, durante seu mandato, adotou uma postura negacionista em relação à pandemia. Minimizou repetidamente a gravidade da doença, promoveu tratamentos sem eficácia comprovada, como a hidroxicloroquina, e questionou a eficácia das vacinas. Essas atitudes influenciaram seus seguidores e contribuíram para a disseminação de informações falsas e desinformação sobre a COVID-19.

As críticas infundadas sobre as vacinas da COVID-19 tiveram impactos negativos na adesão da população à imunização. Questionamentos infundados sobre a segurança e eficácia das vacinas, alimentaram teorias da conspiração sem nenhuma base científica. Essa postura gerou desconfiança em relação às vacinas e levou a uma queda na cobertura vacinal em determinadas regiões do país.

O resultado direto do negacionismo e das críticas infundadas foi o aumento do número de mortes causadas pela COVID-19. A falta de uma liderança consistente na promoção de medidas de saúde pública adequadas contribuiu para a propagação do vírus e para a sobrecarga dos sistemas de saúde. Muitas vidas poderiam ter sido salvas se as medidas preventivas recomendadas pela comunidade científica e pelas autoridades de saúde tivessem sido seguidas de maneira consistente.

Além disso, a pandemia também teve impacto na economia e no mercado de trabalho. As restrições necessárias para conter a disseminação do vírus resultaram no fechamento de empresas e na perda de empregos. A falta de uma abordagem eficaz no combate à pandemia prolongou as consequências econômicas da crise, aumentando o desemprego e a instabilidade financeira.

Em resumo, o Brasil experimentou um aumento da taxa de desemprego durante o período de novembro de 2020 a abril de 2021, devido aos impactos da pandemia de Covid-19. O governo implementou medidas para amenizar os efeitos econômicos e sociais da crise, mas a recuperação completa do mercado de trabalho ainda é um desafio, exigindo esforços contínuos para impulsionar a economia e promover a criação de empregos.

É importante ressaltar que a pandemia da Covid-19 revelou a necessidade de repensar nossos sistemas de saúde, segurança social e modelos de trabalho. Ela expôs as desigualdades existentes na sociedade e a importância de fortalecer a resiliência dos países diante de situações de crise.

Diante disso, é fundamental buscar soluções efetivas para lidar com a pandemia e mitigar seus efeitos. A cooperação entre os setores público e privado, o investimento em

pesquisa científica, a promoção de políticas de inclusão social e a adoção de medidas preventivas são estratégias essenciais para enfrentar essa crise de maneira eficaz.

Em suma, a pandemia da Covid-19 trouxe mudanças significativas para o cotidiano da sociedade. Para compreendermos adequadamente essa realidade, é necessário acompanhar os dados atualizados, analisar criticamente as ações tomadas e buscar soluções que promovam a saúde, a segurança e o bem-estar da população. Somente assim estaremos preparados para enfrentar os desafios presentes e futuros.

2.1. Estado do Conhecimento sobre a pandemia e seus reflexos na relação trabalhista

Para contribuir ainda mais, nesta investigação. Foi realizado o estudo do “Estado do Conhecimento” com a finalidade de compreender a pandemia e seus reflexos na relação trabalhista. Foi utilizada a ferramenta de busca “Google Escholar”, para se conhecer o conhecimento produzido a partir do tema: pandemia e reflexos na relação trabalhista. Abaixo o tipo de publicação, os títulos dos trabalhos, os autores e conhecimento:

QUADRO 01- Estado do Conhecimento sobre as Relações de Trabalho e a Covid-19

Tipo de publicação	Título	Autores	Publicação	Conhecimento
Artigo	INTERPRETAÇÃO JURÍDICA EM TEMPOS DE PANDEMIA	PERES, Antônio Galvão; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim.	BELMONT E, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, O, N. (Org). O Direito do Trabalho na crise da Covid-19. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.	O artigo aborda os impactos da pandemia do coronavírus, destacando sua influência global nas áreas política, econômica, jurídica, social e comportamental. No Brasil, houve divergências entre o governo federal e os órgãos de saúde, resultando em uma crise política e sanitária. O artigo também menciona as medidas adotadas, como a lei de contenção da pandemia, decretos, medidas provisórias e a necessidade de conciliar o isolamento com a manutenção dos serviços essenciais e empregos. A interpretação e aplicação das

				normas devem considerar o contexto excepcional da calamidade.
Artigo	A EDIÇÃO DE MEDIDAS PROVISÓRIAS EM TEMPOS DE CORONAVÍRUS	JORGE, Manoel; NETO, Silva.	BELMONT E, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. (Org). O Direito do Trabalho na crise da Covid-19. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.	O artigo aborda a inclusão das medidas provisórias no processo legislativo brasileiro durante a pandemia, destacando que elas não se encaixam perfeitamente nas disposições aplicadas à elaboração de leis ordinárias e complementares. Apesar de possuírem força de lei desde sua emissão, diferenciando-se das demais espécies normativas, sua regulamentação está relacionada aos dispositivos constitucionais que regem o processo legislativo como um todo. A base constitucional das medidas provisórias é o artigo 62, que permite ao Presidente da República adotá-las em casos de relevância e urgência, sendo obrigatório submetê-las ao Congresso Nacional imediatamente.
Artigo	DIREITO FUNDAMENTAL À PREVENÇÃO EM TEMPOS DE CORONAVÍRUS	NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim.	BELMONT E, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. (Org). O Direito do Trabalho na crise da Covid-19. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.	O artigo discute a iniciativa do Professor Ney Maranhão de convidar membros da Academia Brasileira de Direito do Trabalho a refletir sobre o direito fundamental à prevenção durante a pandemia de COVID-19. Faz referência à obra "Decamerão" de Giovanni Bocaccio, onde um grupo de pessoas se refugia em uma vila durante a peste negra para refletir sobre a condição humana. O texto menciona as calamidades passadas e descreve a atual pandemia, ressaltando a importância do

				Direito em enfrentar os desafios e restaurar o equilíbrio social. O artigo irá examinar o princípio da prevenção em tempos de coronavírus, considerando princípios constitucionais como a dignidade, a valorização do trabalho, o meio ambiente ecologicamente equilibrado e o direito à saúde.
Artigo	COVID-19: FORÇA MAIOR E FATO DO PRÍNCIPE	FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MARANHÃO O, Ney.	BELMONT E, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO O, N. (Org). O Direito do Trabalho na crise da Covid-19. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.	O artigo aborda os efeitos da Medida Provisória nº 927/2020 que foi publicada em resposta à pandemia de COVID-19. A questão da força maior foi um tema polêmico abordado na MP, que reconheceu o estado de calamidade pública como uma situação de força maior nos termos do art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A questão do fato do príncipe refere-se ao debate jurídico sobre a responsabilização do Estado por medidas tomadas durante a pandemia, como o fechamento de estabelecimentos comerciais. O artigo 486 da CLT atribui ao poder público a responsabilidade de pagar indenização ao empregador quando a paralisação do trabalho é motivada por ato de autoridade. No entanto, a interpretação restritiva desse dispositivo indica que sua aplicação é limitada a casos específicos, como desapropriações, flutuações econômicas, crises financeiras e mudanças legislativas não seriam considerados fato do

				<p>príncipe. A jurisprudência também tem adotado uma postura restritiva nesse sentido. No contexto da pandemia, a discussão se volta para a ação estatal em um cenário sem precedentes, em que as circunstâncias não se enquadram facilmente em categorias de atos administrativos vinculados ou discricionários. A complexidade da situação desafia as estruturas teóricas existentes, levando a uma reavaliação das regras e decisões.</p>
Artigo	<p>PANORAMA DAS ALTERAÇÕES TRABALHISTAS DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19</p>	<p>PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro.</p>	<p>BELMONT E, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. (Org). O Direito do Trabalho na crise da Covid-19. Editora JusPodivm, 2020.</p>	<p>O artigo analisa as profundas alterações sociais e econômicas causadas pela pandemia da COVID-19 em todo o mundo, com foco nas mudanças ocorridas no Direito do Trabalho brasileiro. O estudo destaca a importância do Decreto Legislativo n.º 6/20, que reconheceu o estado de calamidade pública, como um marco regulatório fundamental para compreender o atual cenário normativo. Em seguida, são abordadas as principais modificações legislativas, como a Lei n.º 13.979/20, a Medida Provisória n.º 927/20, a Medida Provisória n.º 936/20 e a Portaria n.º 10.486/20, entre outras. Duas medidas provisórias assumem especial relevância: a MP n.º 927/20 e a MP n.º 936/20. As medidas legislativas adotadas durante a pandemia inauguraram um cenário jurídico excepcional,</p>

				permitindo o uso de instrumentos e medidas pouco convencionais ou impensáveis em tempos de normalidade.
--	--	--	--	---

Fonte: Autorial, 2023.

O tema prevalente no quadro acima, que forma, parte do arcabouço teórico, foram os impactos da pandemia do coronavírus no âmbito jurídico, com foco nas transformações ocorridas no Direito do Trabalho brasileiro.

A pandemia teve repercussões globais nas esferas política, econômica, jurídica, social e comportamental. No Brasil, em particular, a crise política e sanitária resultou em divergências entre o governo federal e os órgãos de saúde, o que exigiu a compreensão das medidas adotadas, bem como suas consequências legais. A inclusão de medidas provisórias no processo legislativo brasileiro durante a pandemia tornou-se um tema de destaque. Embora tenham possuído força de lei desde sua emissão, sua regulamentação esteve atrelada aos dispositivos constitucionais que regem o processo legislativo como um todo.

Nesse sentido, analisou-se o embasamento constitucional das medidas provisórias, tendo como fundamento o artigo 62, que permitiu ao Presidente da República adotá-las em casos de relevância e urgência, com a obrigação de submetê-las ao Congresso Nacional imediatamente.

Um aspecto fundamental deste estudo foi a reflexão sobre o direito fundamental à prevenção durante a pandemia de Covid-19, levando em consideração princípios constitucionais como a dignidade, a valorização do trabalho, o meio ambiente ecologicamente equilibrado e o direito à saúde.

No contexto específico do Direito do Trabalho brasileiro, foram examinadas as profundas alterações sociais e econômicas causadas pela pandemia. Para isso, destacou-se o Decreto Legislativo n.º 6/20 como um marco regulatório fundamental para a compreensão do cenário normativo vigente. Além disso, abordaram-se as principais modificações legislativas, como a Lei n.º 13.979/20, a Medida Provisória n.º 927/20, a Medida Provisória n.º 936/20 e a Portaria n.º 10.486/20, entre outras.

Essas medidas, adotadas em um cenário excepcional, inauguraram um novo panorama jurídico, permitindo o uso de instrumentos e medidas pouco convencionais ou impensáveis em tempos de normalidade.

Um dos pontos de maior relevância foi a análise dos efeitos da Medida Provisória n.º 927/2020. Nesse sentido, exploraram-se as questões relativas à força maior, reconhecendo o estado de calamidade pública como uma situação de força maior nos termos do art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Além disso, discutiu-se a questão do fato do príncipe, que diz respeito ao debate jurídico sobre a responsabilização do Estado por medidas tomadas durante a pandemia, como o fechamento de estabelecimentos comerciais.

Foi realizada uma análise aprofundada do artigo 486 da CLT, destacando que sua interpretação restritiva limitou sua aplicação a casos específicos. Diante desse cenário complexo, que desafiou as estruturas teóricas existentes, tornou-se necessária uma reavaliação das regras e decisões.

A jurisprudência também adotou uma postura restritiva em relação às ações estatais durante a pandemia, dada a natureza excepcional das circunstâncias. Nesse sentido, este trabalho propôs uma reflexão sobre as transformações no Direito do Trabalho brasileiro e a necessidade de adaptação do ordenamento jurídico diante das novas realidades impostas pela pandemia.

Dentre os autores consultados, destaca-se a contribuição de Antônio Galvão Peres e Luiz Carlos Amorim Robortella (2020), que discutem a interpretação jurídica em tempos de pandemia, levando em consideração os desafios enfrentados na aplicação das normas em um contexto excepcional como este.

Outro autor importante é Manoel Jorge e Silva Neto (2020), que se concentra na análise da emissão de medidas provisórias durante a pandemia, abordando suas implicações constitucionais e legais. Essas medidas têm sido fundamentais para enfrentar os desafios impostos pela crise sanitária e têm impacto direto no Direito do Trabalho.

No contexto do direito fundamental à prevenção em tempos de coronavírus, Rosita de Nazaré Sidrim Nassar (2020) traz uma perspectiva relevante, relacionando esse direito com os princípios constitucionais e discutindo sua aplicação no âmbito jurídico. Essa reflexão é fundamental para compreendermos como conciliar a proteção à saúde com a preservação dos direitos trabalhistas.

Outro aspecto importante é abordado por Georgenor de Sousa Franco Filho e Ney Maranhão (2020), que exploram os conceitos de força maior e fato do príncipe no contexto da pandemia. Esses conceitos são fundamentais para analisar as implicações jurídicas das medidas adotadas pelo Estado, como o fechamento de estabelecimentos comerciais, e sua repercussão nas relações de trabalho.

Rodolfo Pamplona Filho e Leandro Fernandez (2020) oferecem um panorama das alterações trabalhistas durante a pandemia da Covid-19, analisando as modificações legislativas implementadas e seu impacto nos direitos e nas relações laborais. Essa análise contribui para compreendermos as transformações ocorridas no Direito do Trabalho brasileiro e as medidas adotadas para lidar com a crise.

No conjunto, esses autores fornecem uma visão abrangente dos desafios jurídicos enfrentados durante a pandemia, permitindo uma compreensão mais completa dos impactos no Direito do Trabalho e das transformações necessárias para enfrentar a crise sanitária.

Com base na pesquisa realizada sobre os impactos da pandemia do coronavírus no Direito do Trabalho e, especificamente, na extinção do contrato de trabalho, pode-se concluir que houve uma série de mudanças e desafios enfrentados nessa área.

Durante a pandemia, foram implementadas diversas medidas legislativas, como a Lei n.º 13.979/20, a Medida Provisória n.º 927/20 e a Medida Provisória n.º 936/20, que tiveram impacto direto na extinção dos contratos de trabalho. Essas medidas visaram mitigar os efeitos econômicos e sociais da crise, buscando preservar empregos e garantir a estabilidade financeira dos trabalhadores e das empresas.

No entanto, é importante destacar que a extinção do contrato de trabalho ocorreu em diversos casos devido à redução de atividades e ao fechamento de empresas em razão das medidas de contenção da pandemia.

A pandemia trouxe consigo uma crise sanitária sem precedentes, que exigiu a adoção de medidas extraordinárias e excepcionais. Nesse contexto, a força maior e o fato do príncipe foram temas relevantes nas discussões sobre a responsabilização do Estado por medidas tomadas durante a pandemia, como o fechamento de estabelecimentos comerciais. A interpretação jurídica desses conceitos e sua aplicação no contexto da pandemia foram objeto de análise e reflexão.

Além disso, é importante ressaltar que a legislação trabalhista brasileira prevê dispositivos que tratam da extinção do contrato de trabalho em situações específicas, como a rescisão por justa causa, a dispensa sem justa causa e a rescisão por acordo entre as partes. Essas modalidades de extinção do contrato foram afetadas pelas medidas adotadas durante a pandemia, como a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, a redução de jornada e salário e a concessão de benefícios emergenciais.

Em suma, a pesquisa revelou que a extinção do contrato de trabalho foi impactada de forma significativa pela pandemia do coronavírus. As medidas adotadas tiveram o objetivo de equilibrar a proteção dos direitos dos trabalhadores com a necessidade de manutenção dos

empregos e a preservação das empresas. No entanto, a situação excepcional da pandemia exigiu uma reavaliação das regras e uma adaptação das estruturas jurídicas existentes para lidar com os desafios apresentados.

3. MATERIAIS E MÉTODOS

Diante do problema apresentado, o presente trabalho adotou a pesquisa bibliográfica, que teve como objetivo explicar um problema a partir de referenciais teóricos relacionados com a área específica do estudo em tela.

A pesquisa bibliográfica foi um meio de formação por excelência e constituiu o procedimento básico para o estudo científico, pelo qual se buscou o domínio sobre determinado tema. "Constituiu geralmente o primeiro passo de qualquer pesquisa científica [...]" (CERVO; BERVIAN, 2002, p.66).

A pesquisa bibliográfica consistiu na análise e discussão de fontes bibliográficas e documentais que buscaram oferecer os argumentos necessários para a resolução do problema de pesquisa e para a comprovação da hipótese de trabalho, e na maioria das vezes, não precisou da interferência de dados coletados em campo (BARCO, NOGUEIRA e OLIVEIRA, 2012).

Tôrres e Palhares (2014), adotam a terminologia “Estado do Conhecimento”, como uma metodologia mais restrita, definindo-a como um estudo que aborda apenas um setor das publicações sobre um determinado tema. Segundo os autores, a multiplicidade de trabalhos nas diferentes áreas e nas ênfases diversas, não colaboram para integrar as pesquisas e seus resultados, além de não explicar as contradições e as incoerências encontradas.

Antes disso, um primeiro passo a ser dado é elaborar um “Estado do Conhecimento” na área selecionada, uma revisão crítica da literatura específica, com a identificação dos aspectos que têm sido valorizados e os referenciais teóricos que vêm subsidiando as pesquisas nos últimos anos.

Detectaram também lacunas, apontaram temas ausentes ou insuficientemente explorados; além de referenciais teóricos cuja produção era significativa e, também, apresentam alternativas metodológicas de investigação que, embora promissoras, ainda eram pouco utilizadas em pesquisas sobre o tema.

De acordo com Romanowski e Ens (2006), estudos sobre o Estado do Conhecimento:

[...] podem significar uma contribuição importante na constituição do campo teórico de uma área de conhecimento, pois procuram identificar os aportes significativos da construção da teoria e prática pedagógica, apontar as restrições sobre o campo em que se move a pesquisa, as suas lacunas de disseminação, identificar experiências inovadoras investigadas que apontem alternativas de solução para os problemas da prática e reconhecer as contribuições da pesquisa na constituição de propostas na área focalizada (ROMANOWSKI e ENS, 2006, p. 39).

O estudo buscou analisar as informações a partir dos dados apresentados pelo Ministério da Saúde (OMS), Organização Internacional do Trabalho (OIT) e demais órgãos correlatos, além das decisões emanadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), Casas Legislativas, Poder Executivo e demais atos normativos que foram importantes nesta discussão.

O objetivo foi compreender os impactos causados pela pandemia da Covid-19, a fim de contextualizar por meio de todo o aparato teórico baseado em dados e informes legais, amparado em estatísticas e na legislação concernente ao controle das relações trabalhistas.

Dessa forma, o objetivo principal do estudo foi compreender os impactos causados pela pandemia da Covid-19, a fim de contextualizar toda a discussão por meio de um embasamento teórico sólido, respaldado por dados, estatísticas e legislação relacionados ao controle das relações trabalhistas.

No âmbito do direito, é importante ressaltar que a pandemia da Covid-19 gerou uma série de desafios e questionamentos jurídicos. As medidas de contenção adotadas para controlar a propagação do vírus tiveram implicações significativas nas relações de trabalho, levantando questões sobre direitos e proteção dos trabalhadores, contratos de trabalho, medidas de segurança e saúde ocupacional, entre outros aspectos relevantes.

Nesse sentido, o estudo aprofundou-se nas normas e regulamentos estabelecidos pelas autoridades competentes, buscando compreender como o direito do trabalho foi afetado e adaptado durante a pandemia. A análise das decisões do Tribunal Superior de Trabalho (TST) e das legislações produzidas pelo Poder Legislativo e Executivo permitiu identificar as medidas adotadas para enfrentar os desafios trabalhistas gerados pela crise sanitária.

Adicionalmente, é válido mencionar que a pesquisa bibliográfica também abrangeu estudos e teorias pertinentes ao direito do trabalho, aprofundando-se em conceitos como teletrabalho, flexibilização das relações de emprego, direitos fundamentais dos trabalhadores, rescisões contratuais, dentre outros temas relevantes para a compreensão da problemática em análise.

Portanto, ao longo deste estudo, a pesquisa bibliográfica proporcionou uma base sólida de conhecimento teórico e legal, permitindo uma análise aprofundada dos impactos da pandemia da Covid-19 no âmbito das relações trabalhistas, enquanto considerava a perspectiva do direito e todas as suas implicações.

4.RESULTADOS E DISCUSSÃO

Ao analisarmos as mudanças ocorridas no ordenamento jurídico, especialmente no âmbito trabalhista, decorrentes da pandemia da Covid-19, é evidente que houve instabilidades e impactos sociais significativos. As legislações buscaram esgotar as possibilidades de manutenção do emprego, por meio de medidas como as Medidas Provisórias n.º 927 e 936, de 2020, e a criação de programas de manutenção de emprego (BRASIL, 2020).

No entanto, mesmo diante dessas medidas, algumas empresas se viram obrigadas a encerrar suas atividades, o que levou à discussão sobre a caracterização dessas rescisões contratuais. A incerteza quanto às verbas rescisórias devidas gerou dúvidas para os empregadores, mas aos poucos o legislador foi esclarecendo essas questões, visando evitar uma avalanche de novas demandas trabalhistas em um mundo pós-pandemia.

É relevante observar as diretrizes legais para evitar prejuízos ainda maiores em condenações judiciais. Além disso, é importante considerar que, apesar da situação caótica, alguns setores empresariais experimentaram crescimento econômico significativo. Setores como a construção civil, alimentício, *delivery*, mercados e farmácias foram considerados essenciais e conseguiram se adaptar às novas demandas do mercado, evitando, assim, a extinção de contratos de trabalho.

A pandemia da Covid-19 trouxe mudanças profundas para o mundo e afetou as relações entre as pessoas. A campanha de vacinação, que teve início em 2021, trouxe novos debates, como a exigência da vacinação por parte dos empregadores e a possível recusa dos empregados.

Diante desse panorama, é inegável que a pandemia teve uma influência significativa na extinção de contratos de trabalho. A conjuntura excepcional demandou respostas rápidas e adaptações legais para lidar com os desafios enfrentados pelos empregadores e empregados. Cabe aos operadores do direito e à sociedade como um todo refletir sobre essas transformações e buscar soluções justas e equilibradas para os impactos decorrentes da pandemia na esfera laboral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese, o presente estudo abordou as múltiplas questões relacionadas ao impacto da pandemia da Covid-19 na extinção dos contratos de trabalho. Ao analisar as mudanças no ordenamento jurídico, as medidas adotadas para preservar os empregos, as incertezas enfrentadas pelos empregadores e a adaptação dos setores empresariais, fica evidente a complexidade do cenário atual.

A pandemia trouxe desafios sem precedentes, afetando profundamente a sociedade e o mercado de trabalho. As medidas governamentais foram implementadas visando mitigar os impactos e garantir a continuidade das relações de emprego. No entanto, é importante ressaltar que os efeitos da crise variaram entre os setores, com alguns enfrentando dificuldades financeiras e encerrando suas atividades, enquanto outros encontraram oportunidades e prosperaram.

Ainda em meio à pandemia, novas questões surgem, como a exigência da vacinação e suas implicações nas relações de trabalho. Diante desse contexto em constante transformação, é fundamental que haja um diálogo contínuo entre os operadores do direito, a sociedade e as instituições, buscando soluções equilibradas que protejam os direitos dos trabalhadores e promovam a recuperação econômica.

Em conclusão, a pandemia da Covid-19 impactou de maneira significativa o campo trabalhista, exigindo respostas rápidas e adaptáveis por parte do sistema jurídico. A superação dos desafios impostos pela crise requer um esforço conjunto, pautado em princípios de justiça, equidade e solidariedade, com o objetivo de conciliar a proteção dos direitos trabalhistas com a sustentabilidade econômica das empresas. Essa abordagem holística e a busca por soluções adequadas são essenciais para enfrentar os desafios presentes e futuros, garantindo um ambiente de trabalho justo e resiliente diante das adversidades provocadas pela pandemia.

REFERÊNCIAS

BARCO, J. A. P. de C.; NOGUEIRA, Í. C. da S.; OLIVEIRA, D. L. **Manual de Normas Técnicas**. 1º ed. Goiânia: Kelps, 2012.

BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. (Org). **O Direito do Trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

BEZERRA LEITE, C. H. **Curso de Direito do Trabalho**. 14º ed. São Paulo: SaraivaJur, Ebook. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília, Distrito Federal. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, 2016. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 16 de dezembro de 2022.

BRASIL. **Lei n.º 5.889 de 30 de outubro de 1973**. Dispõe sobre normas reguladoras do trabalhador rural. 1973.

BRASIL. **Lei n.º 6.019 de 03 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. 1974.

BRASIL. **Lei Complementar 150 de 01 de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico e dá outras providências. 2015.

BRASIL. **Lei n.º 13.979 de 06 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.

BRASIL. **Medida Provisória n.º 927 de 2020**. Adequações trabalhistas durante a pandemia.2020.

BRASIL. **Medida Provisória n.º 936 de 01 de abril de 2020**. Permitiu a redução de jornadas e a suspensão temporária de contratos em razão do novo coronavírus.2020.

BRASIL. **Medida Provisória n.º 944 de 06 de abril de 2020**. Programa Emergencial de Suporte a Empregos.2020.

BRASIL. **Medida Provisória n.º 945 de 07 de abril de 2020**. Medidas temporárias em resposta à pandemia decorrente da covid-19 no setor portuário e cessão de pátios sob administração militar.2020.

BRASIL. **Medida Provisória n.º 946 de 07 de abril de 2020**. Autoriza os trabalhadores com contas no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) entre 15 de junho e 31 de dezembro deste ano. 2020.

BRASIL. **Portaria n.º 188, de 3 de fevereiro de 2020**. Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV). 2020.

CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora Forense, São Paulo: Método, 2018.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica**. 5.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CÓDIGO DE TRABALHO PORTUGUES. 2009. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acessado em 20 de dezembro de 2022.

CONSTITUIÇÃO ESPANHOLA. Publicado em: **BOE**, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, p. 29313 a 29424.

FRANCO FILHO, G. de S.; MARANHÃO, N. Covid-19: Força Maior e fato do Príncipe. In: BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. (Org). **O Direito do Trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

JORGE, M.; NETO, S. A. Edição de Medidas Provisórias em Tempos de Coronavírus. In: BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. (Org). **O Direito do Trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

NASSAR, R. de N. S. Direito Fundamental à Prevenção em tempos de Coronavírus. In: BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. (Org). **O Direito do Trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

PAMPLONA FILHO, R.; FERNANDEZ, L. Panorama das Alterações Trabalhistas Durante a Pandemia da Covid-19. In: BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. (Org). **O Direito do Trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

PERES, A. G.; ROBORTELLA, L. C. A. Interpretação Jurídica em Tempos de Pandemia. In: BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. (Org). **O Direito do Trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

MAGANO, O. B. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo, LTr, 1993.

MORAES FILHO, E.de.; MORAES, A. C. F. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr, eBook Kindle. 2014. 587 p.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. OMS. **Pandemia de Covid-19**. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/news/30-1-2020-who-declares-public-health-emergency-novel-coronavirus>>. Acesso em 16 de dezembro de 2022.

ROMANOWSKI, J. P.; ENS, R. T. As pesquisas denominadas do tipo” Estado da Arte. **Revista Diálogo Educacional**, vol.6, n.º 19. 2006

TORRES, L. L., PALHARES, J. A. **Metodologia de investigação em Ciências Sociais da Educação**. Instituto de Educação da Universidade do Minho, Minho: Edições Húmus. 2014.