

# **I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II**

**ILTON GARCIA DA COSTA**

**LEONARDO RABELO DE MATOS SILVA**

**SAMYRA HAYDÊE DAL FARRA NASPOLINI**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

**Secretário Executivo** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

#### **Representante Discente – FEPODI**

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

#### **Secretarias:**

##### **Relações Institucionais**

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

##### **Relações Internacionais para o Continente Americano**

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

##### **Relações Internacionais para os demais Continentes**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

#### **Eventos:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

#### **Comunicação:**

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

**Membro Nato** – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Leonardo Rabelo de Matos Silva; Ilton Garcia Da Costa; Samyra Haydêe Dal Farra Napolini – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-091-6

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Constituição, cidades e crise

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. I Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

---

### **Apresentação**

No dia 24 de junho de 2020, ocorreu durante o I Encontro Virtual do CONPEDI a reunião do Grupo de Trabalho DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, com todos os artigos apresentados via digital pelos participantes do grupo. A reunião transcorreu normalmente sendo essa a sequência dos trabalhos apresentados:

1. RISCOS DAS NANOTECNOLOGIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO: A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR A PARTIR DO PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO Rudinei Jose Ortigara
  
2. RELAÇÕES CULTURAIS E TRABALHISTAS NA CADEIA PRODUTIVA DOS ARTIGOS DE MIRITI EM ABAETETUBA/PA. Helder Fadul Bitar e Suzy Elizabeth Cavalcante Koury
  
3. O FATO DO PRÍNCIPE E A CONVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. André Vitoriano da Silva
  
4. TERCEIRIZAÇÃO, REFORMA TRABALHISTA E UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: ELEMENTOS ESTRUTURANTES DO DIREITO DO TRABALHO DE EXCEÇÃO NO BRASIL. Letícia Pereira Lima e Francisco Meton Marques De Lima
  
5. TRABALHADOR DELLIVERY: A UBERIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi.
  
6. UM PARADOXO ENTRE OS LIMITES MORAIS DO MERCADO E AS IMPLICAÇÕES DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS (COVID-19) NO BRASIL NAS RELAÇÕES MAIS VULNERÁVEIS DE CONSUMO E DE TRABALHO. Luis Gustavo Barbedo Coelho Montes De Carvalho e Francisco de Assis Oliveira.
  
7. UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A NOVA REALIDADE LABORAL. Rafaela Rabelo Daun , Olivie Samuel Paião e Mario Furlaneto Neto.
  
8. TRABALHO E GÊNERO: UMA NOVA VARIÁVEL PARA ANÁLISE DO RECONHECIMENTO. Carolina Höhn Falcão.

9. O PERVERSO NOSSO DE CADA DIA: A INFLUÊNCIA DOS NOVOS MODELOS DE GESTÃO E FATORES AMBIENTAIS NO ASSÉDIO MORAL. Hilda Baião Ramirez Deleito.

10. O TRABALHO DO “PECONHEIRO” NA REGIÃO AMAZÔNICA: UMA ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA COLHEITA DO AÇAÍ A PARTIR DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE. Erica de Kassia Costa da Silva e Vanessa Rocha Ferreira

11. PROJETO “ESCOLA SEM PARTIDO” E LIBERDADE DE CÁTEDRA NOS CURSOS DE DIREITO. Debora Markman.

12. O TRABALHO INFANTIL NO BRASIL COMO SUBTRAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS E SUA RELAÇÃO COM O LABOR FORÇADO. Germano André Doederlein Schwartz e Gabriela Di Pasqua Pereira.

13. OS REFLEXOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO DIREITO E OS NOVOS DESAFIOS DA CARREIRA JURÍDICA. Bruno Augusto Barros Rocha , Ricardo Libel Waldman.

14. OS LIMITES CONSTITUCIONAIS DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. Waldomiro Antonio Rizato Junior , Jean Henrique Jocarelli

15. O “TRABALHO DECENTE” E OS DESAFIOS DA CONTEMPORANEIDADE. Márcia Regina Castro Barroso.

16. O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A PRODUÇÃO DE PROVAS NO JUDICIÁRIO BRASILEIRO. Fernando da Silva Luque.

17. O DIREITO DA PREVENÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE NA PANDEMIA DE COVID-19: VIOLAÇÃO DA AUTONOMIA E DA INDEPENDÊNCIA PROFISSIONAL DOS MÉDICOS DO TRABALHO. Saulo Cerqueira de Aguiar Soare.

18. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E O SEU SURGIMENTO NO BRASIL. Tamires Gomes da Silva Castiglioni , Everton Silva Santos e Viviane Cristina Martiniuk.

19. EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA NOS DIREITOS SOCIAIS ADQUIRIDOS: MAIS INFORMALIDADE E MENOS CIDADANIA (2017-2019). Alaety Patricia Teixeira Coronel Munhoz , Maurinice Evaristo Wenceslau e Fábio Luis Martins Fernandes.

20. CONTRATOS INTERMITENTES NA “GIG ECONOMY”: AS NOVAS FORMAS DE PRECARIZAÇÃO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE. Leda Maria Messias Da Silva e Ana Paula Dalmás Rodrigues.

21. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NOS MOMENTOS DE CRISE: ANÁLISE DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927 E 936 DE 2020, DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E RECOMENDAÇÕES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Kauana Vailon e Regina Stela Corrêa Vieira.

22. DIREITOS E GARANTIAS DO TRABALHADOR DE NAVEGAÇÃO DE CABOTAGEM DE PASSAGEIROS E SUAS VIOLAÇÕES. Ivy Soares De Souza Araya e Bernardo Silva de Seixas.

23. LIMITES DO PODER DIRETIVO: O DIREITO À INTIMIDADE SOB O OLHAR DA FRATERNIDADE. Landial Moreira Junior.

24. FLEXIBILIZAÇÕES TRABALHISTAS E A PANDEMIA DO COVID-19 NO BRASIL. Luiza Cristina de Albuquerque Freitas Ferreira e Valena Jacob Chaves Mesquita.

25. APLICAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS NO ADESTRAMENTO DE TRABALHADORES. Juliana Marteli Fais Feriato e Daniel Amud Zuin.

26. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL COMO UMA ALTERNATIVA NORMATIVA FRENTE AO RETROCESSO SOCIAL TRAZIDO PELA LEI 13.467/2017. Leonardo Cosme Formaio e Almir Gallassi.

27. A (IN)VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR INTERMITENTE? UMA ANÁLISE CRÍTICA SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE. Leda Maria Messias Da Silva e Ana Paula Dalmás Rodrigues.

Os trabalhos transcorreram normalmente e os debates foram bem interessantes, vários assuntos relacionados ao momento de pandemia em que estamos vivendo foram tratados, além de outros de extrema relevância sobre as condições de muito trabalhadores no Brasil.

Coordenadores do Grupo de Trabalho:

Prof. Dr. Ilton Garcia Da Costa

Universidade Estadual do Norte do Paraná/UENP

Prof. Dr. Leonardo Rabelo de Matos Silva

Universidade Veiga de Almeida/UVA RJ

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini

Centro Universitário das faculdades Metropolitanas Unidas /FMU e Centro Universitário Eurípedes de Marília/UNIVEM

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II apresentados no I Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (<https://www.indexlaw.org/>), conforme previsto no item 8.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - [publicacao@conpedi.org.br](mailto:publicacao@conpedi.org.br).

# O FATO DO PRÍNCIPE E A CONVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

## THE PRINCE FACT AND CONVID-19 IN WORK RELATIONSHIPS

André Vitoriano da Silva <sup>1</sup>

### Resumo

O artigo analisa o fato do príncipe, no art. 486 da CLT, por força da pandemia de Covid-19 e o seu impacto nas relações de trabalho. Para isto, divide-se em quatro seções, a primeira dedicada ao factum principis e o direito do trabalho. A segunda analisa a edição de atos normativos no Brasil. Na terceira expõe a pandemia de Covid-19 e a ocorrência do estado de calamidade pública no Brasil. Por fim, a quarta seção é dedicada à pandemia de Covid-19 e as relações de trabalho. Por método adotou-se o indutivo, organizado pela trajetória da análise bibliográfica e documental.

**Palavras-chave:** Fato do príncipe, Covid-19, Direito do trabalho

### Abstract/Resumen/Résumé

The article analyzes the fact of the prince, in art. 486, CLT, due to the Covid-19 pandemic and its impact on labor relations. For this, it is divided into four sections, the first dedicated to the factum principis and labor law. The second analyzes the edition of normative acts in Brazil. In the third one it exposes the pandemic of Covid-19 and the occurrence of the state of public calamity in Brazil. Finally, the fourth section is devoted to the Covid-19 pandemic and labor relations. By method, the inductive was adopted, organized by the trajectory of bibliographic and documentary analysis.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Prince fact, Covid-19, Labor law

---

<sup>1</sup> Mestre em Direito com área de concentração única em JUSTIÇA, PROCESSO E DIREITOS HUMANOS da Universidade Católica de Petrópolis. Analista Judiciário da Justiça Federal do Rio de Janeiro.

## Introdução

Com a implantação de um Estado Democrático de Direito, surge os princípios constitucionais para dar efetividade a Constituição Federal de 1988, e assegurar os Direitos e Garantias Individuais e Coletivos, surgindo dois princípios importantíssimo: Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e Princípio do Devido Processo Legal, que vão fundamentar o Estado Democrático de Direito.

Alicerçado nos princípios fundamentais, no Capítulo II, Título II, Dos direitos e Garantias Fundamentais da Constituição Federal de 1988, encontram-se consolidados os Direitos Sociais, que, mostra-se indispensável na atualidade, uma releitura da conduta estatal de flexibilização desses direitos, a fim de dar efetivação ao capitalismo selvagem, deixando de preservar a dignidade da pessoa humana, em função da atividade produtiva.

Este trabalho, analisa o fato do príncipe, no art. 486 da CLT e o seu impacto nas relações de trabalho, por força da contaminação à pandemia de Covid-19, doença causada pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2), e, para tanto, divide-se em quatro seções.

A primeira dedicada ao *factum principis* e o direito do trabalho, trazendo um contexto histórico do surgimento da Justiça Trabalhista, incluindo a competência da justiça do trabalho para ação indenizatória ocorrendo o *factum principis* e a competência da justiça do trabalho quando administração pública se apresenta, como uma litisconsorte, e como litigante distinta, arcará com sua condenação, se porventura ela existir.

A segunda analisa a edição de atos normativos no Brasil, atentando-se para o arcabouço normativo-principiológico da Constituição da República à luz da pandemia de Covid-19.

Na terceira expõe a pandemia de Covid 19 e a ocorrência do estado de calamidade pública no Brasil, regulamentado, sob a égide do Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020, acompanhado das Medidas Provisórias números 927, de 22 de março de 2020, 928, de 23 de março de 2020, 936, de 01 de abril de 2020 e a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 (BRASIL, 2020).

Por fim, a quarta seção é dedicada à pandemia de Covid-19 e o seu impacto nas relações de trabalho, surgindo os seguintes questionamentos: como fica a situação dos patrões e trabalhadores frente aos efeitos da pandemia? Quais seus direitos e deveres? Como é classificada a pandemia? Força maior? *Factum principis*? Como ficam os contratos trabalhistas à luz da Pandemia? Eis o problema.

Para desincumbir-se do objetivo proposto, a pesquisa adotou o método o raciocínio indutivo, organizado pela trajetória da análise bibliográfica e documental.



## 1. O *factum principis* e o direito do trabalho

As Constituições anteriores à era Getúlio Vargas pouco diziam a respeito dos direitos do trabalhador. O Direito do Trabalho estava localizado no campo do Direito Civil e o Código Civil de 1916, apenas dedicava 22 artigos às questões trabalhistas, com a denominação de locação de serviços.

Em 7 de setembro de 1926, com a reforma da Constituição através da Emenda Constitucional de 3 de setembro de 1926, e incluído o número 28 do artigo 34, que dispunha sobre a competência privativa do Congresso Nacional, para legislar sobre o trabalho.

Com a criação do Ministério do Trabalho em 1930, foram instituídos organismos especiais com a finalidade de apreciar as questões de trabalho, surgindo, então, as Juntas de Conciliação e Julgamento para dirimir conflitos individuais e as Comissões Mistas de Conciliação, para solucionar conflitos coletivos, decisões estas, passíveis de revisão pelo Ministério do Trabalho, a quem cabia a última palavra.

A Constituição de 1934 finalmente passou a contemplar, em seu bojo, as relações de trabalho, prevendo a instituição da Justiça do Trabalho<sup>1</sup>, efetivamente implantada em 1939, que, embora não integrando o Poder Judiciário, era autônoma em relação ao Poder Executivo e à Justiça Comum. Não obstante a instituição da Justiça do Trabalho pela Constituição Federal de 1934, a legislação excluía, na delimitação de sua competência, o exame das causas em que a União, entidade autárquica ou empresa pública federal fosse interessada na condição de autora, ré, assistente ou oponente (BRASIL, 1934).

E neste contexto, o artigo 486 da Consolidação das Leis do Trabalho, em especial o seu § 3º, introduzido pela Lei nº 1.530 de 26.12.1951, disciplina:

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. [\(Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951\)](#)

§ 1º - Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o Tribunal do Trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 6.110, de 16.12.1943\)](#)

§ 2º - Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente,

---

<sup>1</sup> O artigo 122 da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934 estabelecia que para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho.

será ouvida a parte contrária, para, dentro de três dias, falar sobre essa alegação. ([Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951](#))

§ 3º - Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao juiz privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum. ([Incluído pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951](#)) (BRASIL, CLT, 2020).

Referido artigo traz em seu caput a figura do *factum principis* e tem origem histórica na Lei nº 62, de 1935 (artigo 5º, §3º)<sup>2</sup>. O antigo preceito da lei era amplíssimo, o que fez com que o consolidador, em 1943, através da redação anterior do artigo 486, lhe desse novo sentido, que agora, com contornos mais definidos, aparece no texto adotado pela Lei nº 1.530, de 26.12.51.

Retomando a perspectiva da evolução constitucional da competência da Justiça do Trabalho, há de se salientar que aquela situação, na qual os entes públicos eram excluídos da sua competência *ex ratione personae*, perdeu até o advento da Constituição de 1967, cujo projeto continha os seguintes dispositivos:

Art. 117 - Aos juízes federais compete processar e julgar, em primeira instância: I - As causas em que a União, entidade autárquica ou empresa pública federal for interessada na condição de autora, ré, assistente ou oponente, exceto as de falência e acidentes do trabalho; (...) Art. 132 - Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e as demais controvérsias oriundas de relações de trabalho regidas por lei especial. (BRASIL, Constituição Federal, 1967).

A este projeto foi oferecida e aprovada à emenda 383, que propunha substituir as expressões finais do art. 117, inciso I, que assim dispunham: exceto as de falência e acidentes do trabalho; por exceto as de falência e as sujeitas as Justiça Eleitoral, Militar ou do Trabalho, que a lei regulará.

Como bem lembrado por Maria Isabel Diniz Gallotti Rodrigues (2003, p. 23-24), em trabalho publicado no Caderno Jurídico da Escola Judicial do TRT da 10ª Região, foram também apresentadas e aprovadas às emendas 820-2, do Senador Gilberto Marinho, e 849-2,

---

<sup>2</sup> O artigo 5º trazia as causas justas para despedida, dentre elas a letra: “j) força maior que impossibilite o empregador de manter o contrato de trabalho.” e o “§ 1º Considera-se também causa de força maior, para o efeito de dispensa do empregado, a supressão do emprego ou cargo, por motivo de economia aconselhada pelas condições econômicas e financeiras do empregador e determinada pela diminuição de negócios ou restrição da actividade commercial; § 2º Considera-se provada a força maior, quando se tratar de uma providencia de ordem geral que attija a todos os empregados e na mesma proporção dos vencimentos de cada um, ou se caracterize pelo fechamento de um estabelecimento, ou filial, em relação aos empregados destes, ou supressão de um determinado ramo de negocio; § 3º No caso de ser a paralyzação do trabalho motivada por promulgaçao de leis ou medidas governamentaes que tornem prejudicial a continuacão da respectiva actividade ou negocios, prevalecerá o pagamento da indemnizaçao de que trata a presente lei, a qual, entretanto, ficará a cargo do Governo que tiver a iniciativa do acto que, originou a cessaçao do trabalho. (SIC)

do Senador Eurico Rezende, que acrescentavam ao art. 132 do projeto um parágrafo com a seguinte redação: “§ 2º - Os dissídios relativos a acidentes do trabalho são da competência da Justiça ordinária” (RODRIGUES, 2003, p.23-24).

Aprovadas as citadas emendas, ficaram assim redigidos os artigos 119 e 134, § 2º, da Constituição Federal de 1967, em sua redação primitiva:

Art. 119 - Aos Juízes federais compete processar e julgar, em Primeira Instância: I - As causas em que a União, entidade autárquica ou empresa pública federal for interessada na condição de autora, ré, assistente ou oponente, exceto as de falência e as sujeitas à Justiça Eleitoral, à Militar ou à do Trabalho, conforme determinação legal; Art. 134 - § 2º - Os dissídios relativos a acidentes do trabalho são da competência da Justiça ordinária. (BRASIL, Constituição Federal, 1967).

Este caminho trilhado pela Justiça do Trabalho, desde a sua instituição até os dias atuais, foi fruto da relevância que os direitos laborais adquiriram, gradativamente, na sociedade brasileira com o passar dos anos. Percebeu-se a necessidade da criação de uma justiça ágil e célere, que fosse capaz de solucionar, com eficiência e independentemente da natureza jurídica do empregador (ente público ou privado), os conflitos existentes entre empregados e empregadores, dado o inegável caráter alimentar do salário.

Neste contexto, a Justiça do Trabalho, aos poucos, teve sua competência ampliada, não apenas porque o rol dos direitos trabalhistas se tornou mais complexo, mas também porque a sociedade assim o exigia.

A partir da Constituição Federal de 1988, a competência da Justiça do Trabalho encontra-se disciplinada por seu artigo 114, que prevê:

Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas. (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

### **1.1. Competência da justiça do trabalho para ação indenizatória ocorrendo o *factum principis***

O legislador constituinte, ao delimitar a competência dos diversos ramos integrantes do Poder Judiciário, levou em consideração à matéria em controvérsia, à qualificação pessoal dos jurisdicionados ou ambos os critérios reunidos. No que tange à Justiça do Trabalho, como se depreende, a fixação da competência não traz menção à matéria, mas apenas às pessoas cujos interesses encontram-se em conflito. Percebe-se, analisando o teor das Constituições

anteriores, que houve uma gradativa ampliação da seara de competência desta Justiça Especializada.

Destarte, apenas para ilustrar, é possível referir algumas das novidades deste processo de ampliação da competência da Justiça do Trabalho, a saber: quadro de carreira (Súmula nº 19 do TST); abusividade de greve (Súmula nº 189 do TST); cadastramento no PIS (Súmula nº 300 do TST); complementação de pensão requerida por viúva de ex-empregado (Orientação Jurisprudencial nº 26, da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais - SBDI I); competência residual, transposição para o Regime Único. Limitação da Execução (Orientação Jurisprudencial nº 138, da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais - SBDI I); descontos previdenciários e fiscais. Competência da Justiça do Trabalho (Súmula nº 368 do TST); seguro-desemprego. Competência da Justiça do Trabalho (Súmula nº 389 do TST); dano moral. Competência da Justiça do Trabalho (Súmula nº 392 do TST).

Se o sentido inicial dos contornos da competência da Justiça do Trabalho era, realmente, limitado, incluindo o trabalho dos empregados e dos pequenos empreiteiros, tal visão não mais se sustenta, como restou demonstrado.

*Factum principis* ou fato do príncipe, conforme já consignado, é a paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato administrativo de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução, ou seja, por ato legislativo, que impossibilite a continuação da atividade.

Seus efeitos são os mesmos, quer se trate de ato administrativo ou legislativo: a pessoa jurídica de direito público que lhe deu origem, responde pela indenização, isentando o empregador de qualquer ônus.

Meirelles (1998, p.214-215) conceitua fato do príncipe como “*toda determinação estatal, positiva ou negativa, geral, imprevista e imprevisível, que onera substancialmente a execução do contrato administrativo*”. Segundo o autor, o Poder Público contratante fica obrigado a compensar integralmente os prejuízos suportados pela outra parte, a fim de possibilitar o prosseguimento da execução e, se esta for impossível, rende ensejo à rescisão do contrato, com as indenizações cabíveis.

Trata-se, portanto, o *factum principis* de uma espécie do gênero força maior e, para que haja a transferência da obrigação de indenizar, é necessário que se estejam demonstrados os mesmos requisitos da força maior, ou seja, um fato inevitável, para o qual não haja concorrido o empregador e que torne absolutamente impossível a continuação do contrato.

Não se confunde, entretanto, o fato do príncipe com caso de força maior. Nesta (força maior) a indenização não é devida para os não estáveis, e é devida pela metade para os

estáveis nos termos do artigo 502, incisos I e II da CLT, responsabilidade que recai nos ombros do empregador, detentor dos riscos do negócio, enquanto que naquele, a responsabilidade é em parte do Estado, porque passa ele a ser devedor da indenização por tempo de serviço.

Como visto, a administração pública não pode causar dano ou prejuízo a terceiros, mesmo que seja no interesse da comunidade. Se assim procede, deve ser chamada a figurar no processo conforme disciplina o artigo 486, parágrafo 1º da CLT.

## **1.2. Competência da justiça do trabalho - administração pública, no caso, se apresenta como uma litisconsorte**

Note-se, pois, que a figura jurídica do ente público, aqui estabelecida, é a de litisconsorte necessário, que ocorre no caso em que a lei determina obrigatoriamente a presença de alguém em litisconsórcio. E é exatamente esta a hipótese ora analisada, em que o parágrafo 1º do artigo 486 da CLT, determina expressamente, o chamamento, pelo Juiz, da pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho. Neste sentido, cita-se texto do autor Vicente Greco Filho, publicado em sua obra *Direito Processual Civil Brasileiro 1º Volume*, que assim dispõe:

Se, desde logo, não estiverem presentes todos aqueles que a lei determina, no caso de litisconsórcio necessário, compete ao juiz determinar ao autor que lhes promova a citação, sob pena de, não o fazendo, declarar extinto o processo sem julgamento do mérito. Este chamamento de pessoas determinado pelo juiz denomina-se intervenção *iussu iudicis*, isto é, intervenção por ordem do juiz. Decorre ela da circunstância de que a ausência de litisconsórcio necessário gera nulidade do processo, que seria inútil se prosseguisse. Dá-se, portanto, o poder ao juiz para a integração da demanda a fim de evitar a aludida nulidade (GRECO FILHO, 1996, p. 123-124).

Assim, caracterizado que a administração pública, no caso, se apresenta como uma litisconsorte, e como litigante distinta, arcará com sua condenação, se porventura ela existir. Condenação esta oriunda de uma relação de emprego a que a administração pública pôs fim. Tem-se que a relação que se estabelece, quando da ocorrência do *factum principis*, entre o trabalhador e a pessoa jurídica de Direito Público constitui, sem qualquer sombra de dúvidas, um conflito trabalhista, pelo que a indenização supra referida encontra-se, indubitável e indubitavelmente, inserida no preconizado pelo artigo 114 da Constituição Federal de 1988, sendo, pois, inequivocadamente da Justiça do Trabalho a competência para processá-la e julgá-la.

Apoiado no fundamento do pedido na relação de emprego, já que o ente público, na ocorrência do *factum principis*, se estabelece na relação processual como litisconsorte necessário, e, portanto, participa, efetivamente, da relação processual, diante da natureza trabalhista da indenização perseguida e ante a expressa determinação constitucional de que é da competência desta Justiça Especializada julgar litígios entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União é indiscutível a competência da Justiça do Trabalho para analisá-lo. A discussão acerca do *factum principis* ganhou força nestes últimos meses, por força da Organização Mundial de Saúde (SUÍÇA, 2020), ter declarado no dia 11 de março de 2020, o estado de emergência à pandemia de Covid-19, doença causada pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2).

Por força dessa declaração o Estado Brasileiro passou a editar normas sobre a pandemia de Covid-19, que devem obedecer ao processo legislativo previsto nos artigos 59 ao 69 da Constituição Federal de 1988, caminho este, que deverá percorrer as Medidas Provisórias números 927, de 22 de março de 2020, 928, de 23 de março de 2020, 936, de 01 de abril de 2020 (BRASIL, 2020). Da mesma forma, que obedeceu a tramitação do processo legislativo, o Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020, que reconhece para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.

## **2. Estado Democrático de Direito**

À visão liberal do Estado e, em consequência, do direito que edita, sucedeu uma leitura social de Estado, aos poucos se irradiando por todo o ordenamento jurídico, a privilegiar a ética e o bem-estar e, em consequência, a intervir progressiva, mas resolutamente, nas relações privadas.

No plano dos modelos de Estado, a proposta de Lenio Luiz Streck e José Luis Bolzan de Moraes, se apresenta três “tipos” básicos: o Estado liberal, o Estado social e o Estado Democrático de Direito (STRECK, MORAIS, 2003, p. 87-89).

O Estado liberal de antes, preocupado apenas em proteger o indivíduo isoladamente considerado e sua propriedade, cede espaço ao Estado social interventor e provedor de tudo e de todos, e este, por sua vez, a um modelo intermédio, de um estado regulador, que intervém nas relações privadas, quando necessário assegurar à satisfação das necessidades básicas - mínimo existencial - em ordem a implementar uma sociedade mais livre, justa e solidária.

Mínimo existencial este, que a professora Ana Paula de Barcellos, relaciona o a Dignidade da Pessoa Humana e o dever do Estado em garanti-lo, defende a professora que seriam quatro, a saber: educação básica, saúde básica, assistência aos desamparados e acesso à justiça. (BARCELOS, 2002, p. 258).

A Lei Constitucional consagra com a ostentação de princípio estruturante do próprio Estado de Direito Democrático, comprometido não só com o respeito, mas com a proteção, promoção e desenvolvimento dos direitos fundamentais, o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, fazendo parte do arcabouço normativo-principiológico da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Atentando-se para o arcabouço normativo-principiológico da Constituição da República que, em seu artigo 1º, consagra o Estado Democrático de Direito, sabe-se que, não há falar em hierarquia normativa entre seus dispositivos.

Com efeito, ressalte-se, resulta possível constatar-se da Carta Magna flagrante hierarquia axiológica entre suas normas, vale dizer, de valores, e, nesse passo, merece especial atenção, o direito à educação, bem como a proteção à pessoa humana e ao direito à igualdade.

No dizer de Sidney Guerra, a Constituição alberga opções políticas fundamentais de uma comunidade, portanto, sujeita-se às variações temporais e espaciais identificadoras, em cada caso, povo e da época histórica que visa regularizar (GUERRA, 2012, p. 23).

Segundo Konrad Hesse (1992, p. 8-9), o objetivo da Constituição é perseguir a unidade política do Estado e a ordem jurídica. O que demanda que Estado e poder atuem unidos frente aos diversos interesses, pretensões e formas de conduta presentes na realidade. A criação de uma unidade política do Estado constitui um processo ininterrupto e um alvo permanente (HESSE, 1992, p. 8-9).

A Constituição é assim a lei maior de um Estado Democrático de Direito, ou seja, Estado Constitucional, assegurando que o Poder daí emanado é legítimo, a título de exemplo, José Joaquim Gomes Canotilho diz ao tratar do Estado Constitucional o seguinte:

O Estado constitucional é ‘mais’ do que Estado de direito. O elemento democrático não foi apenas introduzido para ‘travar’ o poder (*to check the power*); foi também reclamado pela necessidade de *legitimação* do mesmo poder (*to legitimize State power*). Se quisermos um Estado constitucional assente em fundamentos não metafísicos, temos de distinguir claramente duas coisas: (1) uma é a da legitimidade do direito, dos direitos fundamentais e do processo de legislação no sistema jurídico; (2) outra é a da legitimidade de uma ordem de domínio e da legitimação do exercício do poder político. O Estado ‘impolítico’ do Estado de direito não dá resposta a este último problema: donde vem o poder. Só assegura e garante o direito à igual participação na formação democrática da vontade popular. Assim, o

princípio da soberania popular concretizado, segundo procedimentos juridicamente regulados serve de ‘charneira’ entre o ‘Estado de direito’ e o ‘Estado democrático’ possibilitando a compreensão da moderna fórmula Estado de direito democrático (CANOTILHO, 1998, p.91-94).

Como podemos observar, no Estado Democrático de Direito é absolutamente fundamental, que o exercício do poder político seja legítimo. Pois, como afirma Peter Häberle (2007, p. 273), no “Estado Constitucional Democrático deve surgir novamente, de maneira especial, a questão da legitimação conforme critérios democráticos (de teoria da democracia)” (HÄBERLE, 2007, p. 273).

Assim, mesmo diante período de calamidade pública, as medidas editadas, devem respeito ao Estado Democrático de Direito, os atos editados devem obedecer ao processo legislativo previsto nos artigos 59 ao 69 da Constituição Federal de 1988, caminho este, que deverá percorrer as Medidas Provisórias números 927, de 22 de março de 2020, 928, de 23 de março de 2020, 936, de 01 de abril de 2020, caminho este, já percorrido pela Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Da mesma forma, que obedeceu a tramitação, o Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020, que reconhece para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020 (BRASIL, 2020).

Vale salientar que os efeitos das disposições contidas nestas Medidas Provisórias serão transitórios e limitados ao período de decretação do estado de calamidade pública pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

São atos editados para a criação ou expansão de programas públicos destinados ao enfrentamento do contexto de calamidade gerado pela disseminação do COVID-19.

### **3. Covid 19 e a ocorrência do estado de calamidade pública do Estado Brasileiro**

A Organização Mundial da Saúde (OMS) é a agência da Organização das Nações Unidas (ONU) especializada nas questões médicas e de saúde. É, atualmente, um dos principais órgãos responsáveis pela definição da agenda internacional para assuntos relacionados a esses temas.

Tedros Adhanom Ghebreyesus (SUÍÇA, 2020) diretor geral da Organização Mundial de Saúde (OMS), declarou no dia 11 de março de 2020, que a organização elevou o estado da contaminação à pandemia de Covid-19, doença causada pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2).



A pandemia de Covid-19 tem acarretado uma modificação sem precedentes nas relações de trabalho no Brasil, no mundo e no capitalismo, sistema político-econômico. Nas relações de trabalho surge à figura esquecida da suspensão do contrato de trabalho, com a responsabilidade do governo, para alguns, em arcar com parte dos salários dos empregados, no mundo, fazendo com que diversos países injetem na economia dinheiro com pacotes econômicos, e no capitalismo paralisa a atividade produtiva.

Os riscos da propagação do vírus e o necessário enfrentamento da grave emergência de saúde pública conduziram à publicação da Lei nº 13.979/20<sup>3</sup>, que autoriza, dentre outras providências, medidas de isolamento, quarentena e determinação de realização compulsória de exames (BRASIL, 2020).

Diversos Estados e Municípios da Federação lançaram mão de decretos com imposição de proibição de abertura temporária de escolas, universidades, indústrias, shopping centers, museus, teatros, cinemas, restaurantes, enfim, espaços em que a reunião de pessoas pudesse representar perigo de disseminação do vírus.

Entidades públicas e privadas, antes mesmo da edição dos referidos decretos, comunicaram a suspensão de suas atividades até segunda ordem, ou seja, até a redução dos riscos inerentes à pandemia.

Com as publicações dos diversos decretos editados por Estados e Municípios com imposição de proibição de abertura temporária de diversos estabelecimentos, a economia mundial para, esgotando a produção capitalista, adoecendo a sociedade mundial.

Na União o Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020, assim, regulamenta:

O Congresso Nacional decreta:

**Art. 1º Fica reconhecida, exclusivamente para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, notadamente para as dispensas do atingimento dos resultados fiscais previstos no art. 2º da Lei nº 13.898, de 11 de novembro de 2019, e da limitação de empenho de que trata o art. 9º da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, com efeitos até 31 de dezembro de 2020, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.**

Art. 2º Fica constituída Comissão Mista no âmbito do Congresso Nacional, composta por 6 (seis) deputados e 6 (seis) senadores, com igual número de suplentes, com o objetivo de acompanhar a situação fiscal e a execução orçamentária e financeira das medidas relacionadas à emergência de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus (Covid-19).

§ 1º Os trabalhos poderão ser desenvolvidos por meio virtual, nos termos definidos pela Presidência da Comissão.

---

<sup>3</sup> Esta Lei dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.

§ 2º A Comissão realizará, mensalmente, reunião com o Ministério da Economia, para avaliar a situação fiscal e a execução orçamentária e financeira das medidas relacionadas à emergência de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus (Covid-19).

§ 3º Bimestralmente, a Comissão realizará audiência pública com a presença do Ministro da Economia, para apresentação e avaliação de relatório circunstanciado da situação fiscal e da execução orçamentária e financeira das medidas relacionadas à emergência de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus (Covid-19), que deverá ser publicado pelo Poder Executivo antes da referida audiência.

Art. 3º Este Decreto Legislativo entra em vigor na data de sua publicação (grifos nossos).

Com isso, o governo poderá descumprir, até 31 de dezembro deste ano, a meta fiscal, que é de déficit de R\$ 124 bilhões, e liberar mais recursos para o combate à Covid-19. Será a primeira vez que o Brasil entrará em estado de calamidade desde que a LRF - lei de responsabilidade fiscal, de 2000, está em vigor.

No campo do direito do trabalho, o estado de calamidade pública decretado influencia diretamente o artigo 20, XVI, da Lei 8.036/1990:

Art. 20. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações:

[...]

XVI - necessidade pessoal, cuja urgência e gravidade decorra de desastre natural, conforme disposto em regulamento, observadas as seguintes condições: [\(Incluído pela Lei nº 10.878, de 2004\)](#)

[Regulamento](#) [Regulamento](#)

a) **o trabalhador deverá ser residente em áreas comprovadamente atingidas de Município ou do Distrito Federal em situação de emergência ou em estado de calamidade pública, formalmente reconhecidos pelo Governo Federal;** [\(Incluído pela Lei nº 10.878, de 2004\)](#)

b) a solicitação de movimentação da conta vinculada será admitida até 90 (noventa) dias após a publicação do ato de reconhecimento, pelo Governo Federal, da situação de emergência ou de estado de calamidade pública; e [\(Incluído pela Lei nº 10.878, de 2004\)](#)

c) o valor máximo do saque da conta vinculada será definido na forma do regulamento. [\(Incluído pela Lei nº 10.878, de 2004\)](#)

[...] (grifos nossos)

Ressaltando, que o Decreto nº 5.113, de 22 de junho de 2004, regulamenta o art. 20, inciso XVI, da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, que dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, e dá outras providências.

No Decreto nº 5.113/04 há um rol, meramente exemplificativo do que se considera desastre natural, bem como o valor máximo, atualmente, a ser sacado pelo trabalhador:

[...]

Art. 4º O valor do saque será equivalente ao saldo existente na conta vinculada, na data da solicitação, **limitado à quantia correspondente a R\$**

**6.220,00 (seis mil duzentos e vinte reais), por evento caracterizado como desastre natural**, desde que o intervalo entre uma movimentação e outra não seja inferior a doze meses. [\(Redação dada pelo Decreto nº 7.664, de 2012\)](#). (grifos nossos)  
[...]

Assim, a decretação de estado de calamidade pública editada no Estado Democrático de Direito Brasileiro traz implicação direta no coletivo e no individual de cada indivíduo. Dentre estas implicações, sob a égide do Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020, foram editados vários atos que compõe no site do planalto, especificamente, a Legislação da Covid-19.

Dentre estes atos editados, três, especificamente, traz impactos do coronavírus nas relações de trabalho: Medidas Provisórias números 927, de 22 de março de 2020, 928, de 23 de março de 2020 e 936, de 01 de abril de 2020. Todas estas Medidas Provisórias, conforme previsão nas Exposições de Motivos tem efeitos transitórios e limitados ao período de decretação do estado de calamidade pública pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

E como fica a situação no Estado Democrático de Direito dos patrões e trabalhadores frente aos efeitos da pandemia? Quais seus direitos e deveres? Como é classificada a pandemia? Força maior? *Factum principis*? Como ficam os contratos trabalhistas à luz da Pandemia? Eis o problema.

#### **4. A pandemia de Covid-19 e o impacto nas relações de trabalho**

A pandemia do coronavírus tem acarretado uma modificação sem precedentes nas relações de trabalho no Brasil e no mundo.

No Brasil, a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, dispõe sobre as medidas urgentes necessárias à prevenção, controle e contenção dos riscos, danos e agravos à saúde pública. No entanto, o evento é complexo e demanda o esforço conjunto de todos, não apenas do setor de saúde, para que os impactos sejam minimizados até que o estado de emergência se encerre.

As medidas de isolamento e de quarentena necessárias à contenção da transmissão do vírus e, conseqüentemente, à redução no número de casos da doença Covid-19 e de mortes, provocam um forte impacto no setor produtivo e nas relações de trabalho, considerando as normas trabalhistas vigentes. Como forma de mitigar os danos à economia, são apresentadas uma série de medidas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservar o emprego

e a renda durante esse período, pelas Medidas Provisórias números 927, de 22 de março de 2020, 928, de 23 de março de 2020, e 936, de 01 de abril de 2020.

A justificativa para a edição das Medidas Provisórias é a necessidade de implementação de medidas urgentes e imediatas de isolamento dos trabalhadores em suas residências, com a manutenção, na medida do possível, dos vínculos trabalhistas, com segurança jurídica.

Desta forma surgem os seguintes questionamentos: como fica a situação dos patrões e trabalhadores frente aos efeitos da pandemia? Quais seus direitos e deveres? Como é classificada a pandemia? Força maior? *Factum principis*? Como ficam os contratos trabalhistas à luz da Pandemia? Eis o problema.

#### 4.1. A situação dos patrões e trabalhadores frente aos efeitos da pandemia

A favor do empregador, temos o teor do §3º do artigo 61 da CLT, que disciplina:

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

[...]

§ 3º - **Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente. (grifos nossos)**

Pode-se configurar a pandemia da doença Covid-19 como hipótese de força maior, que autorizaria à recuperação do tempo não laborado, uma vez cessada a causa da interrupção, com a prorrogação de 2 horas diárias de trabalho, por período não superior a 45 dias por ano.

E como ficaria o contrato de trabalho dos empregados?

Dependerá da quantidade de dias do afastamento. Se o empregado é diagnosticado com a doença Covid-19, os primeiros 15 dias de afastamento devem ser remunerados pelo empregador, ao passo em que a partir do 16º dia, ele passa a receber auxílio-doença pago pelo INSS. Caso trate de profissional da saúde contaminado em serviço, hipótese em que, fica configurado acidente de trabalho, deverá ser emitida Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), e passará a receber auxílio-doença acidentário, fazendo jus a outros direitos, tais quais, estabilidade no emprego, direito a depósito do FGTS no período de afastamento, etc. (OLIVEIRA, GUBERT, 2020).

Aqueles empregados não diagnosticados com o vírus, mas que tenham que se afastar do seu trabalho por determinação governamental, de suspensão das atividades empresariais, continuam fazendo jus ao pagamento de salários, uma vez que a hipótese é de falta justificada, como assenta o §3º do artigo 3º da Lei nº 13.979/20:

Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, dentre outras, as seguintes medidas: [\(Redação dada pela Medida Provisória nº 926, de 2020\)](#)

[...]

§ 3º Será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo.

[...]

Nas relações de trabalho pós-pandemia a situação tende a se agravar, o trabalhador não poderá ficar sem salários por uma situação que não deu motivo, e de toda sorte, não se pode impor ao empregador o pesado ônus de contraprestar salário, quando ele próprio nada aufere, frente ao fechamento de seu estabelecimento comercial.

Deste modo, não encerrando à sua atividade empresarial, poderá o empregador conceder férias coletivas antecipadas a todos os empregados de sua empresa, com o pagamento antecipado nos termos do artigo 145 da CLT, podendo ser mitigada a regra que determina a antecipação do pagamento 30 dias antes do período concessivo, diante da situação da emergência. Deve haver, contudo, comunicação prévia ao Ministério da Economia (que absorveu o antigo Ministério do Trabalho), conforme artigo 139, parágrafo segundo, da CLT (OLIVEIRA, GUBERT, 2020).

Diante da necessidade de interrupção de diversas atividades, a Medida Provisória número 927, de 22 de março de 2020, alterada pela Medida Provisória número 928, de 23 de março de 2020, permite a adoção de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, flexibilizando-se o período de compensação para até 18 meses, dada a incerteza do cenário provocado pela pandemia. Mantendo-se a necessidade de acordo, individual ou coletivo, escrito, e o limite de prorrogação de jornada em 2 horas diárias.

#### **4.2. A pandemia e o home office**

A necessidade de isolamento nas próprias residências impõe a necessidade de adoção, em larga escala, das tecnologias de informação e comunicação para garantir a manutenção da prestação de serviços. O teletrabalho, nas atividades possíveis e havendo os meios necessários, é a forma de trabalho mais adequada ao estado de emergência atual, uma

vez que possibilita o exercício do trabalho fora das dependências do empregador, sem prejuízo do salário, evidentemente.

Pelas regras da CLT, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho precisa estar expressa no contrato individual de trabalho. Da mesma forma, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial deve ser registrada em aditivo contratual. Pela medida, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho para teletrabalho, trabalho remoto ou qualquer outro tipo de trabalho à distância, mesmo na ausência de acordos individuais ou coletivos, sendo desnecessário o registro prévio desta alteração no contrato individual de trabalho. Ainda, ficam incluídos nessa medida a permissão de teletrabalho para estagiários e aprendizes, nos termos dos artigos 75-A a 75-E da CLT.

Há, ainda, a possibilidade de o empregador suspender o contrato de trabalho por até cinco meses, nos termos do artigo 476-A da CLT, para participação do trabalhador em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, de maneira remota, por meio de acordo individual com empregado ou grupo de empregados. Poderá ser concedida uma ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, com valor a ser definido livremente entre empregador e empregado, observando-se o artigo 471 da CLT.

## **Conclusão**

Face ao exposto, parece-nos inegável que o grande impacto nas relações trabalhistas introduzidas pelas Medidas Provisórias números 927, de 22 de março de 2020, alterada pela MP 928, de 23 de março de 2020, 936, de 01 de abril de 2020, pela Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 e o Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020, por força da pandemia de Covid-19.

Vale salientar que os efeitos das disposições contidas nestas Medidas Provisórias e na Lei nº 13.979/2020 serão transitórios e limitados ao período de decretação do estado de calamidade pública pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

São atos editados para a criação ou expansão de programas públicos destinados ao enfrentamento do contexto de calamidade gerado pela disseminação do COVID-19. Mas, inegavelmente, existirão reflexos, nas relações de trabalho pós-pandemia, a situação tende a se agravar. Entretanto, reconhecer este movimento do atual direito laboral não significa, necessariamente, a concordância com ele, muito menos o blinda a possíveis críticas.

Entendemos que a pandemia da doença Covid-19 como hipótese de força maior, que autorizaria à recuperação do tempo não laborado, uma vez cessada a causa da interrupção, com a prorrogação de 2 horas diárias de trabalho, por período não superior a 45 dias por ano.

O contrato de trabalho dos empregados ficará na dependência da quantidade de dias do afastamento. Se o empregado é diagnosticado com o COVID-19, os primeiros 15 dias de afastamento devem ser remunerados pelo empregador, ao passo em que a partir do 16º dia, ele passa a receber auxílio-doença pago pelo INSS. Caso trate de profissional da saúde contaminado em serviço, hipótese em que, por configurado acidente de trabalho, deverá ser emitida a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), e passará a receber auxílio-doença acidentário, fazendo jus a outros direitos, tais quais, estabilidade no emprego, direito a depósito do FGTS no período de afastamento, etc.

É certo que os efeitos da relação de emprego irão sofrer transformações nesse período, mas nada que uma negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo) a ser homologado pelos respectivos Tribunais Regionais do Trabalho, não possa resolver.

A relação empregatícia se estabelece entre empregado e empregador, mas dela emergem repercussões éticas, técnicas e mesmo jurídicas que vão além do “relativismo contratual” típico.

Não encerrando à sua atividade empresarial, poderá o empregador conceder férias coletivas antecipadas a todos os empregados de sua empresa, com o pagamento antecipado nos termo do artigo 145 da CLT, podendo ser mitigada a regra que determina a antecipação do pagamento 30 dias antes do período concessivo, diante da situação da emergência, não esquecendo, de comunicar, previamente ao Ministério da Economia, que absorveu o Ministério do Trabalho, conforme artigo 139, parágrafo segundo, da CLT.

Por fim, a necessidade de isolamento nas próprias residências impõe a necessidade de adoção, em larga escala, das tecnologias de informação e comunicação para garantir a manutenção da prestação de serviços. O teletrabalho, nas atividades possíveis e havendo os meios necessários, é a forma de trabalho mais adequada ao estado de emergência atual, uma vez que possibilita o exercício do trabalho fora das dependências do empregador, sem prejuízo do salário, evidentemente, nos termo dos artigos 75-A a 75-E da CLT.

Essas observações, questionamentos e reflexões não invalidam a negociação coletiva que se reveste da melhor alternativa no caso, até para que, juntos, o sindicato obreiro e sindicato patronal ou o empregador possam deliberar sobre a melhor situação para a categoria específica, tal como os Sindicatos da Federação dos Empregados no Comércio Hoteleiro do Estado do Rio De Janeiro, Sigabam - Sindicato dos Garçons Barm e Mai do Est do Rj e Sindicato de Restaurantes, Bares e demais Meios de Alimentação do Município do Rio de Janeiro, no Processo 0100497-72.2020.5.01.0000 - Pedido de Mediação Pré-Processual, junto ao Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região.

## Referências

BARCELOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 4 abr. 2020.

BRASIL. [Constituição (1967)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm). Acesso em: 4 abr. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 4 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 4 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/DLG6-2020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm). Acesso em: 4 abr. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036consol.htm). Acesso em: 4 abr. 2020

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L13979.htm). Acesso em: 4 abr. 2020

BRASIL. **Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm). Acesso em: 4 abr. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 928 de 23 de março de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv928.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv928.htm). Acesso em: 4 abr. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936 de 01 de abril de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm). Acesso em: 4 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 4 abr. 2020.



CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. Coimbra: Almedina, 2. ed., 1998.

GHEBREYESUS, Tedros Adhanom. **Organização Mundial da Saúde classifica novo coronavírus como pandemia**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/organizacao-mundial-da-saude-classifica-novo-coronavirus-como-pandemia/>. Acesso em: 11 abr. 2020.

GRECO FILHO, Vicente. **Direito Processual Civil Brasileiro**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 1996.

GUERRA, Sidney. **Direitos Humanos & Cidadania**. São Paulo. ed. Atlas S.A, 2012.

HÄBERLE, Peter. **El estado constitucional**. Trad. esp. de Héctor Fix-Fierro. Buenos Aires: Astrea, 2007.

HESSE, Konrad. **Escritos de Derecho Constitucional**. 2. ed. Tradução Pedro Cruz Villalon. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1992.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 23. edição, atualizada por Eurico de Andrade Azevedo, Délcio Balestero Aleixo e José Emmanuel Burle Filho. São Paulo. Malheiros, 1998.

OLIVEIRA, Maria Teresa Vieira da Silva; GUBERT, Maria Beatriz Vieira da Silva. **Os impactos do coronavírus nas relações de trabalho**. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/298706>. Acesso em: 11 abr. 2020

RODRIGUES, Maria Isabel Diniz Gallotti. **Competência para julgar ação de indenização por danos decorrentes de acidente de trabalho ou doença profissional**. Caderno Jurídico da Escola Judicial do TRT da 10ª Região, Ano 2, v.2, nº 3, mai./jun. 2003.

STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de. **Ciência política e teoria geral do estado**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.