



## RESCISÃO DO CONTRATO DE EMPREGO POR FORÇA MAIOR: UMA ANÁLISE A PARTIR DA PANDEMIA DA COVID-19

*Termination of employment contract due to force majeure: an analysis from the covid-19 pandemic*

### **Bruno Gomes Borges da Fonseca**

Faculdade de Direito de Vitória, Universidade Federal do Espírito Santo – Brasil

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2942808481269302> ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9294-6650>

E-mail: [bgbfonseca@yahoo.com.br](mailto:bgbfonseca@yahoo.com.br)

### **Vitor Salino de Moura Eça**

PUC-MG, TRT - 3ª REGIÃO - Brasil

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6036040832991845> ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8408-6213>

E-mail: [profvitorsalino@gmail.com](mailto:profvitorsalino@gmail.com)

### **Suélen Ramos de Oliveira**

Faculdade de Direito de Vitória - Brasil

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9683768676398820> ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6485-5022>

E-mail: [su\\_elenr@hotmail.com](mailto:su_elenr@hotmail.com)

Trabalho enviado em 05 de agosto de 2020 e aceito em 30 de outubro de 2021



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Rev. Quaestio Iuris., Rio de Janeiro, Vol. 15, N.03., 2022, p. 1337-1355.

Bruno Gomes Borges da Fonseca, Vitor Salino de Moura Eça e Suélen Ramos de Oliveira

DOI: 10.12957/rqi.2022.53547

## RESUMO

Este artigo analisou a definição e os efeitos da força maior no contrato de emprego a partir do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, mormente como causa de rescisão contratual. Para equacionar este problema, objetivou-se compreender a força maior na perspectiva do direito do trabalho, porém sem desmerecer o diálogo com o direito civil, e estabelecer os seus efeitos no contrato empregatício. A pesquisa se justificou pelo fato de a pandemia da covid-19 estar sendo utilizada como um motivo de força maior nos contatos civis e consumeristas e também em algumas avenças de trabalho. Pelo método dialético, o estudo concluiu que a força maior, no direito do trabalho, quando comparada com as previsões do Código Civil, possui particularidades. Por efeito, o enquadramento da pandemia, como causa de força maior, depende de sua tipificação nos artigos 501 e 502 da Consolidação das Leis do Trabalho. Relativamente aos seus efeitos, caso seja caracterizada a força maior, há autorização para a rescisão contratual do estável ou detentor de garantia de emprego. Nos contratos sem prazo, em caso de rescisão, autoriza-se a redução, pela metade, da indenização de 40% sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Por fim, na hipótese de rescisão do contrato por prazo determinado, a indenização será reduzida à metade do patamar registrado no artigo 479 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Palavras-Chave:** Coronavírus. Sars-CoV-2. Direito do trabalho. Extinção do contrato de trabalho. Resilição do contrato de trabalho.

## ABSTRACT

This article analyzed the definition and effects of force majeure in the employment contract from the Brazilian labor legal system, especially as a cause of contract termination. To address this problem, the aim was to understand the force majeure from the perspective of labor law, but without neglecting the dialogue with civil law, and to establish its effects on the employment contract. The research was justified by the fact that the pandemic of covid-19 is being used as a force majeure motive in civil and consumerist contacts and also in some labor agreements. Using the dialectic method, the study concluded that the force majeure in labor law when compared to the provisions of the Civil Code, has particularities. In fact, the framing of the pandemic as a cause of force majeure depends on its typification in articles 501 and 502 of the Consolidation of Labor Laws. With regard to its effects, if force majeure is characterized, there is authorization for the termination of the contract of the stable employee or the job guarantee holder. In the case of termination of contracts without a time limit, the 40% indemnity on the Service Time Guarantee Fund is authorized to be reduced by half. Finally, in the event of termination of the contracts with a fixed term, the indemnity will be reduced by half of that provisioned in article 479 of the Consolidation of Labor Laws.

**Keywords:** Coronavirus. Sars-CoV-2. Labor law. Termination of employment contract. Resilience of the employment contract.



## INTRODUÇÃO

A descoberta do vírus Sars-CoV-2 (*coronavírus*) em dezembro de 2019, na China (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020), inaugurou um novo momento para a humanidade. Desde então, a ciência iniciou uma batalha contra o tempo para salvar vidas. Com a facilidade de locomoção, foi impossível conter o avanço do vírus, que rapidamente atingiu proporções pandêmicas, como declarado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em março deste ano. (ESTADÃO, 2020), com severas consequências em nosso país.

Em questão de dias, sistemas de saúde de vários países se viram sobrecarregados e despreparados para tratar milhares de pessoas doentes. Não bastasse isto, a economia mundial assinalou sofrer impactos negativos. Era o prenúncio de mais uma recessão econômica global.

No Brasil, a situação de urgência ensejou a adoção de muitos regramentos normativos. O Decreto Legislativo n. 6/2020 (BRASIL, 2020a), cujo texto reconheceu, para os fins do art. 65 da Lei Complementar n. 101/2020, a ocorrência do estado de calamidade pública nacional, nos termos da solicitação encaminhada pelo Presidente da República. Em seguida, sucessivas medidas provisórias dispuseram sobre assuntos sanitários, econômicos, financeiros, jurídicos, sociais e administrativos.

As relações de trabalho foram fortemente atingidas. A pandemia gerada pelo vírus Sars-CoV-2 (*coronavírus*) impediu, em diversos setores, a continuidade da atividade econômica. Ademais, a par da necessidade de distanciamento social e da preservação da saúde coletiva, autoridades estaduais e municipais editaram decretos cujo teor determinaram restrições e a paralisação de atividades não essenciais. Muitos empregadores, em virtude da diminuição da demanda, encerraram suas atividades. Outros continuaram a funcionar com limitações. Alguns implementaram modalidades alternativas de trabalho para manterem suas atividades, como a adoção do trabalho remoto.

A par desse contexto, surgiram debates acerca dos conflitos trabalhistas, notadamente sobre o correto enquadramento jurídico-laboral do estado excepcional e seus impactos nos contratos empregatícios vigentes, o que importou no resgate de definições jurídicas atualmente afastadas da pragmática laboral, como o verificado com a força maior.

A então vigente (vigeu até 19.7.2020) Medida Provisória n. 927/2020 (BRASIL, 2020b), cujo texto previa medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da covid-19, considerava que a pandemia, para fins trabalhistas, configurava hipótese de força maior (art. 1º, parágrafo único), nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das

Leis do Trabalho - CLT (BRASIL, 2020c). A partir desta previsão, muitos empregadores, sob a alegação de força maior, rescindiram contratos de emprego.

Esta pesquisa, nesse cenário, possui o seguinte problema: em razão do estado de calamidade pública, decretado em decorrência da pandemia gerada pelo vírus Sars-CoV-2 (*coronavírus*), e do texto da CLT, os empregadores estão autorizados a rescindir os contratos de seus empregados sob a justificativa da ocorrência de força maior? A resposta afirmativa exige a análise dos efeitos deste fenômeno no contrato de emprego.

O estudo objetiva identificar como se verifica a caracterização da força maior no direito do trabalho e como a sua utilização alcança os vínculos de emprego, mormente no período pandêmico, no qual o direito do trabalho sofre significativas transformações em decorrência da nova conjuntura socioeconômica. Busca compreender a relação entre rescisão contratual (contrato de emprego) e força maior, além dos resultados de uma possível dispensa em virtude dessa hipótese extraordinária de extinção do contrato de trabalho.

A pandemia ocasionada pelo vírus Sars-CoV-2 (*coronavírus*) é utilizada como exemplo, entretanto, o resultado encontrado poderá ser testado em outras situações iguais ou similares.

O método de desenvolvimento da pesquisa é o dialético, cujo teor, genuinamente, em linhas gerais, era enxergado como arte do diálogo; da discussão. Contudo, na modernidade, incorporou a aceção de compreensão da realidade, em movimento, como contraditória e em permanente transformação. (MARTINS, 2009, p. 49). A dialética, como ação recíproca, em um processo inacabado e analisado conjuntamente (MARCONI; LAKATOS, p. 83-84) propicia análise desse tema em uma perspectiva de criticidade.

Esta pesquisa adota a técnica de pesquisa documental indireta nas modalidades pesquisas documental e bibliográfica, ou seja, para a confecção deste estudo analisa documentos públicos, estatísticas, fontes normativas e bibliografia tornada pública.<sup>1</sup>

## 1. ASPECTOS GERAIS DA FORÇA MAIOR<sup>2</sup>

O art. 8º, §1º, da CLT autoriza a importação do direito comum, o que inclui o direito civil, sempre que houver omissão no direito do trabalho.

Art. 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais

<sup>1</sup> A partir de classificação exposta por Marconi e Lakatos. (2010, p. 48-57).

<sup>2</sup> Trechos desta seção, com adaptações, foram extraídos de Eça, Oliveira e Fonseca. (2020a).

de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§1º. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

A Reforma Trabalhista, ocorrida no Brasil em 2017, alterou o aludido dispositivo e retirou o requisito da compatibilidade (antes eram dois os requisitos: omissão e compatibilidade). Ainda assim, parece necessário exigir compatibilidade entre o texto importado e os princípios e as regras do direito do trabalho, por se tratar de uma exigência lógica e implícita. Exigir apenas a omissão, daria autorização para introduzir, no direito do trabalho, preceptivos legais incompatíveis com a natureza da relação de emprego.

Nesta senda, ao abordar a importação de preceptivos do direito processual civil para o direito processual do trabalho (os argumentos são bastante similares):

A história do direito e processo do trabalho e os seus compromissos assumidos ao longo da história, entretanto, permitem diferenciá-los do processo civil e resistir a essa pretensão. Aqueles ramos jurídicos vinculam-se aos pleitos de trabalhadores e sindicatos e consubstanciam conquistas sociais decorrentes de lutas de classes, malgrado suas contradições e conciliações com o modo de produzir capitalista. O processo civil, diferentemente, encontra outro eixo temático, o que, inclusive, motivaria a existência de ritos diferentes nesses dois ramos processuais. Seu objetivo é concretizar o direito civil, cujo centro se encontra a exaltação e manutenção da propriedade privada, e outros ramos jurídicos (como os direitos tributário e administrativo), que não possuem uma lógica processual específica. Logo, a importação, sem critérios, do texto do CPC para o processo do trabalho implicará modificação estrutural da defesa dos trabalhadores perante o Poder Judiciário e, conseqüentemente, (maior) prevalência da propriedade privada em detrimento dos direitos sociais. (FONSECA; LEITE, 2017).

O Código Civil (CC) (BRASIL, 2020d), além de conter diversos preceitos sobre obrigações, contempla disposições específicas acerca do seu inadimplemento, entre eles o art. 393, parágrafo único, cujo texto exime a responsabilidade do devedor relativamente aos prejuízos resultados de caso fortuito ou força maior: “Art. 393. [...] Parágrafo único. O caso fortuito ou de força maior verifica-se no fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir.”

No direito civil, malgrado a disposição do art. 393, parágrafo único, do CC, existe considerável controvérsia acerca dos contornos conceituais da força maior e do caso fortuito. Pode-se resumir a questão, a partir de algumas posições teóricas.

Para determinado setor teórico, inexistente diferença entre força maior e caso fortuito. Seriam, portanto, expressões equivalentes. O CC tratou de ambos no mesmo dispositivo e equiparou os seus efeitos (PAMPLONA FILHO; GAGLIANO, 2020, *E-book*) ao contemplar a mesma força liberatória quanto à responsabilização do devedor, o que, talvez, sob o ponto de vista pragmático, torne menos relevante a diferenciação. Lôbo (2020, *E-book*), Wald, Cavalcanti e Paesani (2015, *E-book*) aderem esta posição teórica.

Para outro segmento, há distinção entre força maior e caso fortuito. Entre aqueles que diferenciam aludidos institutos, inexistente consenso, com a postagem de diversos critérios diferenciadores.

Segundo Monteiro e Maluf (2015, *E-book*), a força maior é consubstanciada por fatos físicos ou naturais de índole ininteligente. O caso fortuito, diferentemente, decorre de fato alheio cuja *boa vontade* do devedor é insuficiente para superá-lo. Para o aludido autor, ambos devem ser fatos necessários, supervenientes, inevitáveis e irresistíveis. Lôbo (2020, *E-book*) acresce que a imprevisibilidade se abstém de compor a estrutura conceitual desses institutos, porque o fato pode ser previsível, embora inevitável. O que interessa, portanto, é a inevitabilidade dos efeitos.

Diniz (2009, p. 403) vincula a força maior a um evento da natureza. O caso fortuito, por seu turno, decorreria de uma causa desconhecida.

Azevedo (2019, *E-book*) considera o caso fortuito um acontecimento decorrente da natureza, sem qualquer intervenção humana. A força maior, diferentemente, corresponde a um fato de terceiro ou de credor no qual a atuação humana impediria o cumprimento, pelo devedor, da obrigação.

Pamplona Filho e Gagliano (2020, *E-book*), por fim, advogam que a característica fundamental da força maior é a sua inevitabilidade, enquanto que no caso fortuito, a nota distintiva é a imprevisibilidade.

Para fins desta pesquisa, utilizar-se-á a expressão força maior, cuja utilização constava da Medida Provisória n. 927/2020 (art. 1º, parágrafo único), para caracterizar alguns acontecimentos decorrentes desse período pandêmico, sem, todavia, ingressar no mérito dessas correntes expostas. A pandemia gerada pelo vírus Sars-CoV-2, portanto, seria um evento considerado como força maior.

Essa conclusão provisória, entretanto, ainda carece de confirmação quando a análise envolver o direito do trabalho, mormente sua incidência e seus efeitos quanto à extinção do contrato empregatício.

Cabe ao devedor-empregador o ônus de comprovar a existência da força maior ou do caso fortuito (MONTEIRO; MALUF, 2015, *E-book*; WALD; CAVALCANTI; PAESANI, 2015, *E-book*), nos termos do art. 818, II, da CLT, bem como que a sua ocorrência foi determinante para torná-lo inadimplente. O art. 399 do CC, a rigor e salvo prova em contrário, imputa responsabilidade ao devedor, malgrado a existência de força maior, quando da sua ocorrência estiver em mora. A força maior, portanto, ainda que aplicável, a rigor, se abstém de eximir o devedor-empregador caso este, quando da sua ocorrência, esteja em mora. (WALD; CAVALCANTI; PAESANI, 2015, *E-book*; AZEVEDO, 2019, *E-book*). Logo, não poderá funcionar como *escudo* de empregadores cujas moras são reiteradas e vinham ocorrendo antes da pandemia.

O sistema de responsabilização no direito do trabalho é bastante diferente quando comparado com o direito civil. O art. 2º, *caput*, da CLT, ao definir empregador, prescreveu que uma de suas características fundamentais é a assunção do risco (alteridade): “Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

Ao discorrer sobre o tema, Delgado (2015, p. 434-435) realça que a ordem jurídica trabalhista impôs ao empregador a exclusiva responsabilidade pelos direitos decorrentes do contrato empregatício e pela sorte de seu empreendimento. A consequência, destaca Delgado, é que descabe ao empregador a distribuição de prejuízos ou perdas aos empregados. Esta ideia gera restrições quanto à aplicabilidade irrestrita de eventos caracterizados como força maior em uma relação de emprego.

A próxima seção, partir deste ponto, continuará com esse debate, porém em uma perspectiva ainda mais volvida para o direito do trabalho e com o propósito de responder ao problema impulsionar deste estudo.

## 2. FORÇA MAIOR E EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO<sup>3</sup>

Desde à ocorrência da pandemia gerada pelo vírus Sars-CoV-2 (coronavírus), considerada, a princípio, como evento caracterizado como força maior, há discussões teóricas e tentativas de rescindir o contrato de trabalho sob este argumento.

A ideia passou a ter força entre a classe patronal a partir da publicação da, atualmente revogada, Medida Provisória n. 927/2020. Os empregadores também se amparam no fato de a

---

<sup>3</sup> Alguns argumentos desta seção, com adaptações, foram extraídos de Eça, Oliveira e Fonseca. (2020b).

calamitosa situação estar ensejando a aplicação do caso fortuito e da força maior em diversos contratos civis e consumeristas. Todavia, como alertado, malgrado o necessário diálogo do direito do trabalho com o direito civil, dada a diferente natureza jurídica das obrigações civis e trabalhistas, há necessidade de observância do denominado *filtro de compatibilidade*, ou seja, o texto normativo civilista, para ser aplicado no direito do trabalho, deverá .

Logo, em abstrato, a pandemia gerada pelo Sars-CoV-2 (coronavírus) pode sustentar uma hipótese de força maior. Entretanto quando esta questão é deslocada para o direito do trabalho urge analisar a situação à luz da definição de força maior prevista no art. 501 da CLT:

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

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

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

A CLT não distingue força maior de caso fortuito (CASSAR, 2018, p. 1010). Sob o ponto de vista da literalidade, trata apenas da força maior.

O art. 501, *caput*, da CLT define a força maior como um acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador. Além disso, para a sua caracterização, o empregador não pode ter contribuído, ainda que indiretamente, nem pode ter praticado ato de imprevidência. Neste ponto, parece aplicável o art. 399 do CC, cujo texto preceitua que o devedor (o empregador) em mora responde pela impossibilidade da prestação, embora essa impossibilidade resulte de caso fortuito ou de força maior.

O objetivo desse tipo de previsão é fazer cumprir o princípio da alteridade, estatuído no art. 2º, *caput*, da CLT, cujo texto, como alertado, preceitua que os riscos da atividade econômica são de responsabilidade do empregador. Caso assim não fosse, qualquer crise financeira que afetasse os negócios empresariais poderia ser retratada como motivo de força maior.

O Tribunal Superior do Trabalho decidiu nesse sentido ao ressaltar a necessidade e observância do art. 501, §1º, da CLT para a caracterização da força maior, além de ratificar a sua excepcionalidade frente à assunção dos riscos da atividade econômica por parte do empregador:

[...]. O fundamento do agravo para a improcedência do pedido é uma crise financeira vivenciada pela empresa, conhecimento público e notório da categoria profissional. Uma parte que sustenta essa crise financeira é a força maior e justifica o desajuste dos reajustes salariais. De acordo com o artigo 501, *caput*, da CLT, considere a força maior ‘todo acontecimento inevitável, em

relação à vontade do empregador, e para a realização de qual é este não ocorreu, direta ou indiretamente'. No entanto, uma lei própria, nenhum parágrafo primeiro do dispositivo citado, garantia de segurança 'a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior', de forma que, diante de uma situação de crise econômica -financeira experimentada pela empresa, é usada uma apuração dos fatores desencadeadores dessa conjuntura. E, uma vez constatada a participação, ainda que indireta, da empregadora como causa dessa crise, não há falar em força maior. No caso, não há, na decisão regional, elementos que permitam concluir não a primeira recuperação contribuída para o surgimento de uma crise financeira alegada. Salienta-se que é vedado à empresa transferir ao trabalhador os riscos da atividade econômica, em obediência ao princípio da alteração inculpada no artigo 2º, caput, da CLT, segundo ou qual é o domínio da esfera, ou o ônus da atividade comercial é de responsabilidade exclusiva da empregadora, ainda que decorre o próprio contrato de trabalho, de modo que uma simples alegação de força maior não tem o direito de isentar o empregador do cumprimento das suas exigências contratuais. [...]. Portanto, sob qualquer ângulo que examine uma questão, seja absoluta inexistência de força maior, seja por não cumprir o disposto no artigo 11, § 3º, da Lei nº 7.238/84, é condenado a condenação e pagamento de reajustes salariais garantidos por norma coletiva. (BRASIL, agravo de instrumento de recurso de revista 63400-52.2008.5.01.0002, 2019).

Em outro caso, o TST afastou a caracterização da força maior pela ocorrência de crise econômica mundial sob o argumento de que o risco da atividade econômica pertence ao empregador:

O contexto descrito pelo Tribunal Regional, que atrasou três meses no pagamento do salário, autorizou ou reconheceu a ocorrência de falta grave do empregador, nos termos do artigo 483, número d, da CLT. A alegação de crise Financeira internacional caracteriza Motivo de Força Maior Capaz de atenuar a mora fazer réu, pois OS Riscos da Atividade Econômica São de exclusiva Responsabilidade fazer Empregador, do conforme dispõe Artigo 2º, caput, da CLT. A decisão recorrente está em consonância com a jurisprudência notória e atual desta Corte superior, que ou o atraso no pagamento dos pagamentos configura o ato ausente do empregador, adequado para iniciar um processo de rescisão indireta do pacto laboral, ou o que implica o ato de executar um exame de revista, nos TERMOS d a Súmula nº 333 Desta Corte e do artigo 896, § 4º, da CLT. Recurso de revista não conhecido. [...]. (BRASIL, recurso de revista 116100-97.2009.5.15.0125, 2014).

A definição de força maior, constante do art. 501, *caput*, da CLT, ademais, deve ser conjugada com o §2º do mesmo preceptivo, cujo texto exige, para a caracterização da força maior, que o empregador seja substancialmente afetado, inclusive sob aspectos financeiros.

Por corolário, a pandemia gerada pelo Sars-CoV-2 (coronavírus), isoladamente, é incapaz de permitir a conclusão de que houve a caracterização da força maior. Urge verificar se o empregador:

- a) foi substancialmente atingido;
- b) inexistiu imprevidência da sua parte;

- c) se estava em mora quando da ocorrência do evento indicado como força maior;
- e) se, ainda que indiretamente, não contribuiu para esta situação.

Verifica-se, portanto, que a caracterização da força maior no direito do trabalho, quando cotejada com a sua estruturação perante o direito civil, apresenta particularidades. Consequentemente, a pandemia ocasionada pelo vírus Sars-CoV-2 (*coronavírus*), por si só, não pode ser considerado um evento de força maior no direito do trabalho. Para se alcançar esta conclusão urge demonstrar o cumprimento de requisitos adicionais (anteriormente indicados) e seus efeitos específicos sobre determinado empregador.

Demonstrados os pressupostos normativos da força maior, faz-se necessário discorrer sobre suas consequências, insertas nos arts. 502 a 504 da CLT. O art. 502 está assim estatuído:

Art. 502. Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:  
 I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;  
 II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;  
 III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.

O art. 502 da CLT estabelece que na ocorrência de força maior cujo efeito determine a extinção da empresa ou em um dos estabelecimentos nos quais trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, indenizações na forma dos incisos I a III. Somente se a pandemia afetar, substancialmente, a situação econômica e financeira do empregador, a ponto de extinguir o seu negócio como um todo ou acarretar à extinção de algum dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, este pode ser dispensado por força maior, por, no caso, inexistir a continuidade do empreendimento. Por efeito, caso o empreendimento sofra dificuldades em razão da pandemia, porém mantenha, parcialmente ou totalmente, as atividades empresariais, estará descaracterizada a extinção contratual dos empregados por força maior.

Com esse entendimento, Calcini (2020) considera que “[...] somente empresas que encerrem suas atividades podem se valer do dispositivo previsto no artigo 502, II, da CLT. Logo, não há medidas previstas na CLT que contemplem mitigação de verbas rescisórias para dispensas ocorridas em empresas em funcionamento”.

No caso de extinção contratual por motivo de força maior, o pagamento das verbas rescisórias obedecerá ao disposto no art. 502, I a III, da CLT, nos seguintes termos:

- a) no caso de empregado estável (CLT, art. 502, I), haverá autorização para rescisão do contrato de emprego com o pagamento da respectiva indenização.

A menção a empregado estável (CLT, art. 502, I), a princípio, alude à situação descrita no art. 492 da CLT, isto é, empregados com dez anos de serviços prestados ao mesmo empregador cujo efeito é a aquisição do direito à estabilidade. Neste caso, o contrato somente poderá ser rescindido por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas. A figura da estabilidade decenal, entretanto, foi superada com o advento da promulgação da Constituição Federal de 1988 (CF/1988) (BRASIL, 2019) e a instituição do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Parece, entretanto, razoável atualizar a leitura do texto do art. 502, I, da CLT com o desiderato de admitir a sua aplicabilidade para todos os tipos de estabilidades e garantias de emprego e não apenas ao empregado estável decenal. Consequentemente, empregados detentores de estabilidade ou garantia de emprego, em casos de força maior, poderiam ter seus contratos empregatícios rescindidos;

b) no caso de empregado contratado por prazo indeterminado, haverá o pagamento de metade da indenização (CLT, art. 502, II).

Os contratos empregatícios podem ser celebrados por prazo e sem prazo (CLT, arts. 443 e 452). Ao sobrevir situação que implique extinção do vínculo,<sup>4</sup> ao empregado são garantidos direitos, os quais variam, a depender do motivo e da parte contratual que deu azo à ruptura do vínculo. A regra para todas as modalidades de término contratual está estatuída no art. 477 da CLT: o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias.

As verbas rescisórias são direitos trabalhistas advindos do término relação empregatícia. Geralmente correspondem aos seguintes pagamentos: saldo de salários, aviso-prévio, 13º proporcional, férias (vencidas e proporcionais) mais 1/3, depósito mensal e indenização de 40% sobre FGTS. Todavia, como ressaltado, podem variar a depender do tipo de rescisão contratual.

O art. 502, II, da CLT, ao se referir à indenização, trata acerca do percentual incidente sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), isto é, no lugar de o empregador pagar indenização de 40%, pagará 20% a título indenizatório (metade). O art. 18, §2º, da Lei n. 8.036/1990 (BRASIL, 2020e) é expreso neste sentido. O dispositivo, portanto, não incide sobre as verbas rescisórias, mas apenas sobre a indenização incidente sobre o FGTS.

---

<sup>4</sup> A CLT utiliza a expressão rescisão para se referir de forma genérica à extinção do contrato de emprego. (MARTINEZ, 2020, p. 701).

Art. 18. [...]

§1º. Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

§2º. Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20 (vinte) por cento.

As demais verbas rescisórias, decorrentes da cessação do vínculo em razão da força maior, são as mesmas devidas para a rescisão do contrato de emprego sem justa causa (GODINHO, 2015, p. 1231).

Há, decerto, certa controvérsia acerca da necessidade, ou não, do pagamento do aviso-prévio. A posição que, aparentemente, prevalece é no sentido de ser devido em razão da rescisão do contrato de emprego por motivo de força maior. Um dos fundamentos utilizados para esta posição é a Súmula n. 44 do TST (Tribunal Superior do Trabalho, Súmula 44, 2003): “AVISO PRÉVIO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio.” (grifos no original)

A posição contrária, defende a exclusão do pagamento do aviso-prévio em rescisões de contrato de emprego por motivo de força maior (CASSAR, 2018, p. 1010), sob o argumento de que o empregador, por estar impossibilitado de prever a força maior, estaria dispensado de promover a comunicação prévia da dispensa;

c) no caso de empregado contratado por prazo determinado, a indenização igualmente será reduzida à metade (CLT, art. 502, III).

Há, contudo, uma diferença. Quanto tratou do contrato por prazo indeterminado, o art. 502, II, da CLT reduziu pela metade a indenização incidente sobre o FGTS. Na hipótese, ora tratada (contrato por prazo determinado), a redução, também pela metade, incidirá sobre a indenização contemplada no art. 479 da CLT.

O art. 479 da CLT preceitua que, nos contratos nos quais haja prazo estipulado, o empregador que rescindir o contrato empregatício antes do seu termo final, pagará ao empregado, a título de indenização, a metade da remuneração devida a que teria direito até o término da avença: “Art. 479. Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.”

Em caso de força maior, o art. 502, III, da CLT determina que o pagamento corresponderá a metade da indenização prevista no art. 479 da CLT, isto é, *metade da metade* ou  $\frac{1}{4}$  da indenização prevista neste último dispositivo.

Aos contratos a termo que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, entretantes, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado (art. 481 da CLT). Logo, nestes casos, caso haja caracterização de força maior, a hipótese a ser observada é a do inciso II do art. 502 e não a do inciso I da CLT.

Portanto, a dispensa sem justa causa difere da dispensa em virtude de força maior (art. 502 da CLT). Nesta a estabilidade é relativizada, embora seja mantido o direito à indenização e, para os demais casos (contratos por prazo determinado e indeterminado) há pagamento, pela metade, da indenização devida, com a ressalva de que as indenizações mencionadas nos incisos I e II do art. 502 da CLT são distintas, como visto anteriormente.

O art. 503 da CLT, por sua vez, considera lícita, em caso de força maior, a redução dos salários dos empregados em um percentual não superior a vinte e cinco por cento, respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo.

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.

Este dispositivo, contudo, não foi recepcionado pela CF/1988, cujo art. 7º, VI, exige, para este fim, negociação coletiva. Esta igualmente é a posição predominante na doutrina justralhista. (DELGADO, 2015, p. 207-208 e 436; MORAES FILHO; MORAES, 2014, p. 276).

O art. 12, §4º, da Lei n. 14.020/2020 (BRASIL, 2020f), entretanto, autorizou que a redução salarial fosse concretizada por negociação coletiva entre empregado e empregador.

Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º desta Lei serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados: [...] § 4º Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Lei, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato da categoria profissional, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data de sua celebração.

Este ato normativo decorreu da conversão da Medida Provisória n. 936/2020. (BRASIL, 2020g). O art. 11, § 4º, deste ato provisório, em decisão liminar, foi considerado constitucional pelo Supremo Tribunal Federal (STF). (BRASIL, ação direta de inconstitucionalidade 6363, 2020).

O art. 504 da CLT preceitua: “[...] Comprovada a falsa alegação do motivo de força maior, é garantida a reintegração aos empregados estáveis, e aos não-estáveis o complemento da indenização já percebida, assegurado a ambos o pagamento da remuneração atrasada.”

Este dispositivo é compatível com o direito de acesso à jurisdição (CF/1988, art. 5º, XXXV). Permite que a Justiça do Trabalho, quando provocada, declare a nulidade da rescisão do contrato de emprego fundado na força maior.

A par do art. 504 da CLT, a Justiça do Trabalho, caso recuse a alegação de força maior, determinará a reintegração dos empregados com estabilidade e, quanto aos não estáveis, condenará o empregador ao pagamento complementar da indenização pela rescisão contratual. Em ambas as situações, será devida o pagamento da remuneração atrasada, sem prejuízo de eventual pleito de dano moral. Evidencia-se, conseqüentemente, que o Poder Judiciário, a partir do caso concreto, poderá conter eventuais abusos do poder empregatício, com o escopo de afastar a caracterização da força maior.

O ônus de comprovar a força maior é do empregador. Esta ilação é extraída do CC e da CLT. O risco do empreendimento é do empregador, e a força maior se apresenta como um evento excepcional. Logo, caberá a ele demonstrar a sua ocorrência perante o Juízo do trabalho, sob pena de ela ser descaracterizada.

A força maior, no direito do trabalho, como se notou, possui particularidades quando cotejada como direito civil. Sua caracterização, portanto, é ainda mais excepcional. É ônus do empregador comprovar a sua existência. Caso haja sua concretização, é possível rescindir contratos de empregados estáveis e com garantias de emprego, com o pagamento da respectiva indenização. Na hipótese de empregados não estáveis, como esclarecido, haverá redução, pela metade, da indenização devida.

## CONCLUSÃO

Esta pesquisa analisou a definição e a aplicação da força maior na perspectiva do direito do trabalho, sobretudo seus efeitos na rescisão do contrato de emprego.

O direito civil apresenta um arsenal teórico interessante para a compreensão da força maior. Sua aplicabilidade no direito do trabalho, entretanto, dependerá de cumprimento do filtro de compatibilidade, isto é, a norma importada de outro ramo jurídico deverá ser compatível com as regras, princípios e metodologia do direito do trabalho.

A CLT possui regramento próprio sobre a força maior. A pandemia ocasionada pelo vírus Sars-CoV-2 (*coronavírus*), no direito do trabalho, possui potencial para se caracterizar como evento tido como força de maior. Para tanto, dependerá do seu enquadramento na tipificação do art. 502 da CLT e, conseqüentemente, importar na extinção da empresa ou em um de seus estabelecimentos no qual o empregado trabalhe.

A caracterização da força maior autoriza a rescisão do contrato empregatício do empregado estável e com garantia de emprego, sem prejuízo do pagamento da indenização devida.

Para os ausentes da condição de estabilidade ou garantia de emprego, a rescisão será beneficiada com a redução, pela metade, da indenização sobre o FGTS (contratos por prazo indeterminado) e também pela metade da indenização contemplada no art. 479 da CLT (contratos por prazo determinado).

## REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Álvaro Villaça. **Curso de direito civil**. Teoria geral das obrigações e responsabilidade civil. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. v. II. *E-book*.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 21 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020**. 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. Brasília, DF: Presidência da República, [2020a]. 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: 21 abr. 2020



BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2020c]. 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: 21 abr. 2020.

BRASIL. **Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020e]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18036consol.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.036%2C%20DE%2011%20DE%20MAIO%20DE%201990.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20Fundo%20de,Art](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18036consol.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.036%2C%20DE%2011%20DE%20MAIO%20DE%201990.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20Fundo%20de,Art). Acesso em: 26 de jul. 2020.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2020d]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2002/L10406.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm). Acesso em: 28 maio 2020.

BRASIL. **Lei n. 14.020, de 06 de julho de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020f]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm). Acesso em: 15 jul. 2020.

BRASIL. **Medida provisória n. 927, de 22 de março de 2020.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020b]. 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: 9 maio 2020.

BRASIL. **Medida Provisória n. 936, de 1º de abril de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020b]. 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: 21 abr. 2020.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal.** Ação direta de inconstitucionalidade n. 6363/DF. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski, [2020]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 21 abr. 2020.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Agravo de instrumento em recurso de revista n. - 63400-52.2008.5.01.0002. Segunda Turma. Relator: Jose Roberto Freire Pimenta. Julgamento: 24.04.2019. Publicação: 3.5.2019. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/3aedfb44feb44e7da23b1bf5b1d36566>. Acesso em: 5 ago. 2020.



BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de revista 116100-97.2009.5.15.0125, 2014. Segunda Turma. Relator: Jose Roberto Freire Pimenta. Julgamento: 10.12.2014. Publicação: 19.12.2014. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/4c5fd0a0bc3d9b122e52aea2da85dc2d>. Acesso em: 5 ago. 2020.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula n. 44. Redação original RA n. 41/1973, DJ 14.06. 1973. Revisão e manutenção: Resolução n. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_1\\_50.html#SUM-44](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-44). Acesso em: 23 jul. 2020.

CALCINI, Ricardo. **Indenizações trabalhistas**: força maior e fato do príncipe. Consultor Jurídico. 28 maio 2020. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2020-mai-28/pratica-trabalhista-indenizacoes-trabalhistas-forca-maior-fato-principe>. Acesso em: 28 maio 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 15. ed. rev. atual. 2. reimp. Rio de Janeiro: Forense/São Paulo: Editora Método, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. Teoria geral das obrigações. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. v. 2.

EÇA, Vitor Salino de Moura; OLIVEIRA, Suélen Ramos de; FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **A rescisão do contrato de emprego por força maior**. 2020b. (prelo).

EÇA, Vitor Salino de Moura; OLIVEIRA, Suélen Ramos de; FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **Suspensão de cumprimento de acordos trabalhistas e força maior**. 2020a. (prelo).

ESTADÃO. **OMS declara pandemia de novo coronavírus; mais de 118 mil casos foram registrados. São Paulo, 11 mar. 2020**. Disponível em: <https://saude.estadao.com.br/noticias/geral,oms-declara-pandemia-de-novo-coronavirus-mais-de-118-mil-casos-foram-registrados,70003228725>. Acesso em: 21 abr. 2020.

FONSECA, Bruno Gomes Borges da; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Limites da aplicabilidade do artigo 15 do novo Código de Processo Civil no processo do trabalho. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 79, jul./ago. 2017, p. 54-72.

LÔBO, Paulo. **Direito civil**. Obrigações. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. v. 2. *E-book*.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. 5. ed. rev. ampl. São Paulo: Atlas, 2007.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnica de pesquisa**. 7. ed. rev. ampl. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.



MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Coronavírus (covid-19)**. Dados do setor. Brasília, 2020. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-e-covid>. Acesso em: 21 abr. 2020.

MONTEIRO, Washington de Barros; MALUF, Carlos Alberto Dabus. **Curso de direito civil**. direito das obrigações. 1ª parte. 40. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. v. IV. *E-book*.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; GAGLIANO, Pablo Stolze. **Novo curso de direito civil**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. v. 2. *E-book*.

WALD, Arnoldo; CAVALCANTI, Ana Elizabeth L. W; PAESANI, Liliana Minardi. **Direito civil: direito das obrigações e teoria geral dos contratos**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. v. 2. *E-book*.

#### Sobre os autores:

##### **Bruno Gomes Borges da Fonseca**

Pós-doutorado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG). Pós-doutorado em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Doutor e Mestre em Direitos e Garantias Fundamentais pela FDV. Procurador do Trabalho na 17ª Região. Professor da graduação e da pós-graduação da FDV. Professor colaborador no Programa de Mestrado Profissional em Gestão Pública da UFES. Ex-Procurador do Estado do Espírito Santo. Ex-Advogado.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2942808481269302> ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9294-6650>

E-mail: [bgbfonseca@yahoo.com.br](mailto:bgbfonseca@yahoo.com.br)

##### **Vitor Salino de Moura Eça**

Pós-doutorado em Direito Processual Comparado pela Universidad Castilla-La Mancha, na Espanha. Pós-doutorado em Direito Processual Internacional na Universidad de Talca – Chile. Juiz do Trabalho no TRT da 3ª Região. Professor Adjunto IV da PUC-Minas (CAPES 6) do programa de mestrado e doutorado em Direito, na área de Direito Processual, onde é Líder do Grupo de Pesquisa Direito Processual Comparado. Professor visitante em diversas universidades nacionais e estrangeiras. Professor conferencista na ENFAM e na ENAMAT. Pesquisador do Centro Europeo y Latinoamericano para el Diálogo Social (CELDS), Espanha, e do Centro de Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (CENTRASS), Chile. Membro efetivo, dentre outras, das seguintes sociedades: Academia Brasileira de Direito da Seguridade Social (ABDSS); Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT); Associação Brasileira de Direito Processual – ABDPro; Instituto Brasileiro de Direito Processual (IBDP); Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AIDTSS) e da Société Internationale de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6036040832991845> ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8408-6213>

E-mail: [profvitorsalino@gmail.com](mailto:profvitorsalino@gmail.com)



**Suélen Ramos de Oliveira**

Pós-graduanda em Direito Individual e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito de Vitória (FDV). Advogada licenciada.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9683768676398820> ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6485-5022>

E-mail: [su\\_elenr@hotmail.com](mailto:su_elenr@hotmail.com)

**Os autores contribuíram igualmente para a redação do artigo.**

