



TEMA DO MÊS

No intuito de oferecer aos ministros e servidores do Tribunal Superior do Trabalho informação atualizada acerca de temas que têm se destacado no debate jurídico contemporâneo, a Biblioteca disponibiliza, mensalmente, o produto *Tema do Mês*. Trata-se de uma bibliografia selecionada a partir de assunto previamente escolhido pela Comissão de Documentação e Memória.

Os conteúdos encontram-se organizados em ordem alfabética de sobrenome do autor da publicação, contendo as referências bibliográficas e os *links* correspondentes para acesso.

Esperamos, assim, contribuir para a atualização e conseqüente enriquecimento da produção intelectual de nossos usuários.

Nota: Os documentos do *Tema do Mês* não traduzem necessariamente a opinião do Tribunal Superior do Trabalho, apenas obedecem ao propósito de estimular o debate sobre os temas selecionados.



SUMÁRIO

ARTIGOS DE PERIÓDICOS	3
CAPÍTULOS DE LIVROS	4
ARTIGOS DE ACESSO ABERTO	5
JURISPRUDÊNCIA.....	7



Documentos disponíveis no acervo da Biblioteca. Solicite a cópia pelo formulário:

<https://forms.gle/X1xkRe2L4S5y6gTx6>

ARTIGOS DE PERIÓDICOS

1. ALMEIDA, Adriana Andréa de. A vacina da Covid-19 e a demissão por justa causa. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**, São Paulo, v. 32, n. 387, p. 14-87, set. 2021.
2. BARZOTTO, Luciane Cardoso. Vacinas, Covid-19 e implicações trabalhistas. **Revista Fórum justiça do trabalho**, Belo Horizonte, v. 38, n. 446, p. 89-104, fev. 2021.
3. BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Teletrabalho e a pandemia no Brasil: uma análise durante e após a covid-19. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 49, n. 227, p. 169-195, jan./fev. 2023.
4. CATALDI, Maria José Giannella O legado da pandemia de covid-19 nas relações de trabalho. **Revista do Advogado**, Brasília, v. 43, n. 157, p. 98-104, mar. 2023.
5. CORRÊA, Antônio de Pádua Muniz. Justa causa indevida por resistência do trabalhador à vacinação contra a covid-19. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 4, p. 487-496, abr. 2022.
6. FELICIANO, Guilherme Guimarães. A vacina contra a covid-19 nas relações de trabalho. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 85, n. 3, p. 329-344, mar. 2021.
7. MACHADO, João Pedro Suano. Responsabilidade civil do empregador: pandemia da covid-19 e síndrome de pós-covid. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, v. 40, n. 471, p. 17-52, mar. 2023.
8. MUNIZ, Samuel Levy Pontes Braga. Recusa do empregado em receber a vacina contra covid-19: exercício de liberdade individual x proteção do meio ambiente do trabalho. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 18, n. 108, p. 98-114, maio/jun. 2022.



9. NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. Relação empregatícia e um possível problema diante da vacina do Covid-19. **Revista Síntese**: trabalhista e previdenciária, São Paulo, v. 31, n. 381, p. 208-228, mar. 2021.
10. SILVA, Antonio José Saviani da; EVANGELISTA, Lucas de Moura Alves; MOLITOR, Nathalia Gomes. *O home office* e os acidentes de trabalho em tempos de pandemia: apontamentos sobre a fiscalização e saúde do empregado. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 49, n. 229, p. 251-271, maio/jun. 2023.

CAPÍTULOS DE LIVROS

1. CORRÊA, Lelio Bentes. Reflexões sobre a crise sanitária e econômica da covid-19 e os desafios para efetivação dos direitos humanos. *In*: COSTA, Elthon José Gusmão da (org.). **Estudos em homenagem ao ministro Walmir Oliveira Costa**. Leme: Mizuno, 2023. p. 305-313.
2. PEREIRA, Paula Moura Francesconi de Lemos. A responsabilidade civil em ensaios clínicos relacionados à vacina da covid-19 à luz do ordenamento jurídico brasileiro. *In*: PEREIRA, Paula Moura Francesconi de Lemos. **Direito civil constitucional**: a construção da legalidade constitucional nas relações privadas: anais VII Congresso do IBDCivil. Indaiatuba: Foco, 2022. cap. 3. p. 297-311.



Os documentos abaixo estão disponíveis *on-line*:

(download pelo *link* na referência)

ARTIGOS DE ACESSO ABERTO

1. ABAGGE, Luiz Antonio. Passaporte sanitário ao trabalhador: entre a liberdade de não se vacinar e o poder-dever disciplinar da empresa. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 11, n. 105, p. 120-133, dez./jan. 2021/2022. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/199396>. Acesso em: 01 nov. 2023.
2. CASTELLO, Alejandro. Potestades del empleador en relación a los trabajadores no vacunados. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região**, Campinas, n. 61, p. 229-246, jul./dez. 2022. Disponível em: https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal_v/revista-do-tribunal-eletronica/2022/revista_61_eletronica-com-capa-1.pdf. Acesso em: 01 nov. 2023.
3. DELDUQUE, Maria Célia; ALVES, Sandra Mara Campos; MONTAGNER, Maria Inez; MONTAGNER, Miguel Ângelo. As medidas de obrigatoriedade da vacina contra a covid-19 no Brasil são razoáveis e proporcionais? **Saúde em debate**: revista do Centro Brasileiro de Estudos de Saúde, Rio de Janeiro, v. 46, n. 134, p. 870-876, jul./set. 2022. Disponível em: <https://cebes.org.br/site/wp-content/uploads/2022/08/RSD134-web-1.pdf>. Acesso em: 8 nov. 2023.
4. FERREIRA, Gabrielle de Oliveira; AMORIM, Amanda; TREIDER, Danielle. Advocacia feminina e o direito da mulher ao trabalho jurídico no contexto da pandemia de Covid-19. **Revista CNJ**, Brasília, v. 6, n. esp, p. 171-180, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ojs/revista-cnj/article/view/313>. Acesso em: 31 out. 2023.
5. MENDES, Emerson da Silva; ALMEIDA, Thiago Trindade de; PEREIRA, Monalisa Santos. O trabalho como forma de remição penal e a progressão de regime: os efeitos do Covid-19 na fase de execução da pena. **Revista dos Estudantes de Direito**, Brasília, v. 17, n. 1, p. 308-338, 2021. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/36568>. Acesso em: 31 out. 2023.



6. ROMERO, Hélio Henrique Garcia. A vacinação contra o novo coronavírus e as relações de emprego: análise sobre a possibilidade de dispensa do empregado por recusa à vacina e os deveres dos empregadores e dos empregados frente à vacinação e aos cuidados de saúde e higiene para prevenção da covid-19. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região**, Florianópolis, v. 25, n. 34, p. 205-230 2022. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/210155>. Acesso em 08 nov. 2023.
7. STURZA, Janaína Machado. Saúde e ciência na contemporaneidade: o processo de vacinação compulsória e a tese fixada pelo STF. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**: RBEP, Belo Horizonte, n. 124, p. 255-289, jan./jun. 2022. Disponível em: <https://pos.direito.ufmg.br/rbep/index.php/rbep/article/view/866>. Acesso em: 8 nov. 2023.
8. TRISTÃO, Ana Clara. Gênero, pandemia e trabalho: as múltiplas jornadas das mulheres e os impactos na saúde mental das trabalhadoras durante a pandemia de covid-19. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 89, n. 2, p. 211-222, abr./jun. 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/221516>. Acesso em: 10 nov. 2023.



JURISPRUDÊNCIA

1 - PANDEMIA. COVID-19. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. VACINAÇÃO COMPULSÓRIA. RECUSA INJUSTIFICADA. FALTA GRAVE. CONFIGURAÇÃO. ART. 482, H, DA CLT.

"EXTINÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO. PANDEMIA DE COVID-19. EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA. CONTROVÉRSIA ACERCA DA MODALIDADE DE RESCISÃO CONTRATUAL. CONSTITUCIONALIDADE DA VACINAÇÃO OBRIGATÓRIA. RECUSA INJUSTIFICADA DE VACINAÇÃO. OCORRÊNCIA DE FALTA GRAVE. SANÇÕES INDIRETAS. POSSIBILIDADE. REPERCUSSÃO GERAL. JUSTA CAUSA CONFIGURADA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CARACTERIZADA. SÚMULA 126, DO TST. 1. A controvérsia envolve a natureza da rescisão contratual operada e os efeitos financeiros decorrentes. Trata-se à evidência de questão nova, atual e relevante, relacionada aos efeitos da crise decorrente da Pandemia da COVID-19 e seus impactos nas relações de trabalho. Tratando-se de tema ainda não suficientemente enfrentado por esta Corte Superior, resta caracterizada a transcendência jurídica do debate . 2. A Constituição Federal, com lastro no princípio da dignidade da pessoa humana, fixa os direitos fundamentais do cidadão, como o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. Porém, para que a vida em sociedade seja harmoniosa, é preciso que tais direitos guardem equilíbrio com os direitos coletivos. A par desse norte, e fazendo uso da melhor técnica ponderativa para solução desse aparente conflito principiológico, a decisão da reclamante de recusar-se a receber a imunização não pode se sobrepor à vida e à saúde coletiva. 3. A realização de vacinação compulsória foi prevista na Lei Federal 13.979/2020 como medida para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da COVID-19 (art. 3º, III, "d"), priorizando a prevalência do interesse da coletividade em detrimento do individual . Tal medida foi questionada junto ao STF, que fixou tese de repercussão geral (tema 1103) em que se definiu ser constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de

**COVID-19 E TRABALHO: VACINAÇÃO E OUTROS TEMAS CORRELATOS**

Comissão de Documentação e Memória

DEZ/23-JAN/24

vacina que atenda aos termos decididos. Não há óbice para concluir que a recusa injustificada à adesão de imunização coletiva represente falta grave, uma vez que a Constituição Federal de 1988 estipula como dever do empregador assegurar a todos os seus empregados um meio ambiente de trabalho seguro, enquanto o meio ambiente ecologicamente equilibrado é direito da coletividade, bem como porque o art. 8º, da CLT determina que cabe à Justiça do Trabalho decidir de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Assim, configurada falta grave ante a recusa injustificada e, portanto, a quebra da fidúcia necessária para a continuação do vínculo de emprego. 4. São requisitos para aplicação da justa causa: imediatidade, proporcionalidade, non bis in idem, não discriminação, gravidade da falta, vinculação entre os fatos e a punição e a não ocorrência de perdão tácito ou expresso. No caso do autos, presente tais requisitos, correta a decisão que reconheceu a demissão por justa causa da reclamante. 5. Na hipótese dos autos, a reclamante, admitida na função de porteira de um condomínio, função de contato direto com o público, recusou-se a receber o imunizante contra o vírus Sars-CoV-2 (COVID-19) e, embora tenha alegado motivos médicos a amparar sua recusa, no tema, registra o Regional que não houve comprovação mínima de contraindicação vacinal por motivos médicos. 6. No caso concreto, a exigência da parte recorrida de que os empregados deveriam aderir à vacinação contra Covid-19 é legítima e amparada nos mais basilares preceitos fundamentais, uma vez que o direito à vida, à saúde e à proteção social são inegociáveis. 7. Por conseguinte, a análise das alegadas ofensas aos dispositivos constitucionais demandaria o reexame do acervo fático probatório, providência incompatível com o recurso de revista sob exame, a teor da Súmula 126, deste TST. Recurso de revista de que não se conhece" ([RR-182-10.2022.5.20.0009, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 13/10/2023](#)).



2 - PANDEMIA. COVID-19. EMPREGADOS INSERIDOS NO GRUPO DE RISCO. REDUÇÃO EXCEPCIONAL E TEMPORÁRIA DOS SALÁRIOS POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE.

"RECURSO ORDINÁRIO - AÇÃO ANULATÓRIA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2022 - CLÁUSULA 4ª, ITEM 1º - REDUÇÃO DOS SALÁRIOS DE EMPREGADOS DO GRUPO DE RISCO DA COVID-19 ENQUANTO PROIBIDOS DE TRABALHAR - VALIDADE

1. É válida a cláusula coletiva que reduziu salário de empregados que, inseridos no grupo de risco da Covid-19, receberam o auxílio emergencial previsto na Medida Provisória nº 936/2020 e na Lei nº 14.020/2020, enquanto proibidos de trabalhar. 2. A norma coletiva autônoma está em sintonia com o art. 1º, IV, da Constituição da República, que impõe a compatibilização entre os valores sociais do trabalho (manutenção do emprego) e da livre iniciativa (sobrevivência da empresa). Também se fundamenta no art. 7º, VI, da Lei Maior, que permite expressamente a redução dos salários por negociação coletiva. 3. Não há que se falar em prejuízo ao "patamar civilizatório mínimo" dos trabalhadores, porquanto a redução dos salários determinada pela norma coletiva é excepcional e temporária. Trata-se de medida para (i) permitir a sobrevivência das empresas em setor fortemente impactado pela pandemia da Covid-19 e (ii) viabilizar uma opção ao desemprego, com a manutenção do trabalho e da renda, o que representa a valorização do direito social ao trabalho (art. 6º da Constituição da República) . Recurso Ordinário conhecido e desprovido" ([ROT-21607-04.2021.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 21/06/2023](#)).



3 - CONFIGURAÇÃO DE DANOS MORAIS EM RAZÃO DA CONTAMINAÇÃO POR COVID-19. RESPONSABILIDADE OBJETIVA NÃO CARACTERIZADA POR FALTA DE PREVISÃO LEGAL OU POR AUSÊNCIA DE EXPOSIÇÃO DO TRABALHADOR A RISCO ESPECIAL. INDENIZAÇÃO INDEVIDA.

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - DANO MORAIS - CONTAMINAÇÃO POR COVID-19 - AMBIENTE DE TRABALHO - FRIGORÍFICO - RESPONSABILIDADE OBJETIVA - AUSÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA I - O reconhecimento do nexo de causalidade entre a COVID-19 e o trabalho desempenhado se dará de forma objetiva justamente em duas hipóteses: a) previsão expressa em lei ; ou b) atividade que por natureza apresente exposição habitual a risco especial maior . II - Para tratar da primeira hipótese de aplicação da responsabilidade objetiva (previsão legal), foi editada a Lei nº 14.128, de 26 de março de 2021, para amparar os trabalhadores da área de saúde que atuaram de forma direta no atendimento de pacientes acometidos por COVID-19. III - Quanto à segunda hipótese (natureza da atividade apresentar exposição habitual a risco especial maior), é necessário identificar e comprovar que o tipo de serviço realizado expõe o trabalhador a um perigo acentuado de contaminação pelo novo coronavírus a ponto de gerar a responsabilidade objetiva do empregador. IV - Procedendo a uma análise cuidadosa das contingências que envolvem a pandemia de COVID-19, iniciada em 2020, é fundamental constatar que a transmissão comunitária da doença funciona em parte como risco concorrente e até excludente da causalidade entre o desempenho do trabalho e a infecção do empregado. Isso ocorre, pois é difícil aferir de forma exata as circunstâncias da infecção, o que aproxima bastante os conceitos de pandemia e endemia para fins de reconhecimento de doença do trabalho. V - Assim, aplicando a teoria objetiva, inclusive com suas exceções, é possível constatar que o ofício do Reclamante - auxiliar de produção em frigorífico - não se enquadra na hipótese de caso especificado em lei, tampouco se configura como atividade cuja natureza apresenta



exposição habitual a risco especial maior à contaminação pelo novo coronavírus. Assim, resta ausente o nexo de causalidade, elemento essencial para a responsabilização da Reclamada. Súmula nº 126 do TST. [...]” ([RR-491-34.2020.5.12.0038, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 03/06/2022](#)).

4 - JUSTIÇA GRATUITA. DEFERIMENTO À PESSOA JURÍDICA. PANDEMIA DE SARS-COV-2 (COVID-19). PREJUÍZOS DECORRENTES DA REDUÇÃO OU PARALISAÇÃO DE ATIVIDADES DE SETORES NA ECONOMIA. FATO PÚBLICO E NOTÓRIO. CONCESSÃO DO BENEFÍCIO. POSSIBILIDADE.

"AÇÃO RESCISÓRIA. PESSOA JURÍDICA. PEDIDO DE JUSTIÇA GRATUITA. PANDEMIA DECORRENTE DA SARS-COV-2. COMPROVAÇÃO. DEFERIMENTO É público e notório o nefasto prejuízo causado pela pandemia decorrente das SARS-CoV-2 no mercado de trabalho em geral e, particularmente, para alguns setores da economia que tiveram reduzidas ou paralisadas temporariamente as suas atividades, situação limite alcançada pelo autor, que se ativa no segmento das autoescolas. Pedido de justiça gratuita deferido . [...]” ([AR-7658-38.2020.5.15.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Luiz Jose Dezena da Silva, DEJT 18/03/2022](#)).



5 - PANDEMIA DE COVID-19. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. MOTIVAÇÃO BASEADA EM FORÇA MAIOR. REDUÇÃO/SUPRESSÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS. IMPOSSIBILIDADE. INAPLICABILIDADE DO ART. 502 DA CLT. NÃO COMPROVAÇÃO DE EXTINÇÃO DA EMPRESA OU DE UM DOS ESTABELECIMENTOS.

"A) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA SOLUÇÕES SERVIÇOS TERCEIRIZADOS - EIRELI. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017 . RESCISÃO CONTRATUAL. PANDEMIA DA COVID-19. MOTIVO DE FORÇA MAIOR - FACTUM PRINCIPIS. DESCONTOS SALARIAIS - DEVOLUÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA ALTERIDADE. ART. 2º DA CLT. Nos termos do art. 501 da CLT, "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". E, nos moldes do § 1º desse dispositivo legal, "a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior" , dispondo o seu § 2º que " 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 ". Já o art. 502 da CLT regula a força maior qualificada, estabelecendo como tal aquela " que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado ". Com a declaração pública de pandemia em relação ao novo coronavírus, pela Organização Mundial de Saúde, em 11 de março de 2020, alguns instrumentos normativos foram criados a fim de regular a situação dos empregados e empresas frente à crise sanitária decorrente da pandemia. A MP 927, de 22 de março de 2020, embora tenha reconhecido que o estado de calamidade pública, conforme Decreto Legislativo nº 6, de 2020, constitui, para fins trabalhistas, hipótese de força maior, estabeleceu medidas alternativas à dispensa do empregado, para que as empresas pudessem fazer frente ao estado de calamidade pública, tais como antecipação de férias individuais; concessão de férias coletivas; interrupção das atividades e



constituição de regime especial de compensação de jornada por meio do banco de horas; suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional; e suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS. Ademais, a MP 926, de 1º de abril de 2020, convertida na Lei 14.020/20, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda, permitindo às empresas a redução proporcional da jornada do trabalho e, conseqüentemente, do salário, além da suspensão temporária do contrato de trabalho, mediante pagamento, pela União, do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda. No caso concreto, em que pese o estado de calamidade, decorrente da crise sanitária advinda da pandemia da COVID-19 (Decreto Estadual 18.902/20), seja notório e incontroverso, a Corte de origem expressamente consignou a ausência de provas de que a empresa tenha sido extinta e a insuficiência de indícios de que o estabelecimento enfrentou dificuldades financeiras. Assim, não há falar em motivo de força maior, uma vez que não houve o encerramento das atividades do estabelecimento, tampouco comprovada a dificuldade financeira alegada pela Reclamada, salientando-se que, de acordo com o princípio da alteridade, os riscos da atividade econômica não podem ser transferidos para os trabalhadores (inteligência do art. 2º da CLT). Ademais, como bem assentado na decisão da Instância Ordinária, a Reclamada poderia ter optado pelas providências referidas nas MPs 927 e 936/2020 (esta última convertida na Lei 14.020/20), a fim de preservar os postos de trabalho - o que não ocorreu. Conseqüentemente, no caso concreto, não demonstrada a força maior prevista nos artigos 486, 501 e 502 da CLT, tampouco a dificuldade financeira alegada pela reclamada, inviável a reforma do acórdão regional. Agravo de instrumento desprovido. [...]" ([AIRR-427-67.2020.5.17.0011, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 28/10/2022](#)).

"[...] **2. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO. PANDEMIA DE COVID-19. CONTROVÉRSIA ACERCA DA MODALIDADE DE RESCISÃO CONTRATUAL. FORÇA MAIOR. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CARACTERIZADA.** 1. Caso em que a controvérsia

**COVID-19 E TRABALHO: VACINAÇÃO E OUTROS TEMAS CORRELATOS**

Comissão de Documentação e Memória

DEZ/23-JAN/24

envolve a natureza da rescisão contratual operada - dispensa sem justa causa ou por motivo de força maior - e os efeitos financeiros decorrentes. Trata-se à evidência de questão nova, atual e relevante, relacionada aos efeitos da crise decorrente da Pandemia da COVID-19 e seus impactos nas relações de trabalho. Tratando-se de tema ainda não suficientemente enfrentado por esta Corte Superior, resta caracterizada a transcendência jurídica do debate . 2. Na forma legal, a força maior - evento imprevisível e inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual não concorreu, direta ou indiretamente (art. 501, "caput", da CLT) - apenas autorizará redução das indenizações rescisórias pela metade quando demonstrado o impacto substancial sobre a saúde econômica e financeira da empresa (art. 501, § 2º, da CLT), em situação que conduza à sua extinção ou ao fechamento do estabelecimento em que trabalhe o empregado (CLT, art. 502). Os preceitos que disciplinam a força maior e seus impactos nas relações de trabalho exigem, portanto, a comprovação do expressivo impacto da força maior sobre a atividade econômica explorada, com a indesejável situação de extinção ou redução das atividades. No caso, a Corte Regional assentou, de forma concisa, que "cabe ao empregador provar a extinção da empresa por fatos alheios à sua vontade", também salientando que "dificuldades transitórias ou momentâneas não justificam rescisões contratuais por esses motivos, sobretudo tendo-se em vista que cabe ao empregador assumir os riscos das atividades." Como se observa, não existem elementos fáticos na decisão regional que indiquem a presença dos requisitos que legitimam a rescisão contratual por força maior. Por conseguinte, a análise das alegadas ofensas aos arts. 8º e 501 da CLT e 5º, LV, da Constituição Federal demandaria o reexame do acervo fático probatório, providência incompatível com o recurso de revista sob exame, a teor da Súmula 126 deste TST. Recurso de revista não conhecido" ([RR-464-18.2020.5.12.0049, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 01/04/2022](#)).



6 - EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. ALTERAÇÃO DO PROTOCOLO INTERNO DE MEDIDAS DE PREVENÇÃO À COVID-19. FLEXIBILIZAÇÃO DAS REGRAS DE DISTANCIAMENTO SOCIAL. VALIDADE. PRESERVAÇÃO DAS MEDIDAS DE COMBATE À PANDEMIA PREVISTAS NA LEI Nº 13.979/2020.

"RECURSO DE REVISTA. AÇÃO COLETIVA COM PEDIDO DE TUTELA ANTECIPADA. VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. PROTOCOLO INTERNO DE MEDIDAS DE PREVENÇÃO À COVID-19. ALTERAÇÃO FLEXIBILIZADORA DA REDAÇÃO ORIGINAL. PRESERVAÇÃO DAS NORMAS RELATIVAS À SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. CONSIDERAÇÕES A RESPEITO DA ESSENCIALIDADE DA ATIVIDADE POSTAL E DA ISONOMIA DE TRATAMENTO DE EMPRESAS QUE CONCORREM NA ATIVIDADE DE ENTREGA DE ENCOMENDAS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1. Trata-se de ação coletiva com pedido de tutela antecipada. A intenção do Sindicato autor é restabelecer o teor do item 6.2, alínea "b", do informativo interno da ECT denominado "Primeira Hora", posteriormente substituído. 2. A antiga redação previa que, uma vez identificado caso confirmado de coronavírus na unidade de trabalho, todos os empregados deveriam ser liberados por 15 (quinze) dias para realização de trabalho remoto, enquanto a atual redação orienta que, identificado algum caso da doença, somente serão afastados, para realização de trabalho remoto, aqueles que trabalham em um raio de 2 (dois) metros do trabalhador infectado e não mais todos os empregados da unidade. 3. Por certo, é obrigação do empregador a adoção de procedimentos acautelatórios e medidas de segurança, nos termos da Portaria Conjunta nº 20, de 18/6/2020, do Ministério da Economia e da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. 4. Não obstante, passados quase dois anos de pandemia, com a vacinação de grupos sociais prioritários, as medidas protetivas mais enérgicas merecem alguma flexibilização, até para que a sociedade volte à normalidade, ou o mais próximo possível desse desiderato, pois é indiscutível que as medidas restritivas mais enérgicas

**COVID-19 E TRABALHO: VACINAÇÃO E OUTROS TEMAS CORRELATOS**

Comissão de Documentação e Memória

DEZ/23-JAN/24

dificultam a interação social, o desenvolvimento das atividades econômicas e daquelas consideradas de utilidade pública. 5. Para o enfrentamento da crise de saúde pública, a ré elaborou um protocolo especial, denominado "Protocolo de Medidas de Prevenção ao COVID-19 - Coronavírus", contendo previsões referentes ao uso de máscaras; disponibilização de álcool gel; encaminhamento ao trabalho remoto dos empregados que contenham deficiência imunológica, pertençam ao grupo de risco (mais de 60 anos, gestantes e lactantes) ou aqueles que coabitam com pessoas do grupo de risco; intensificação da limpeza do local de trabalho e superfícies de contato; instruções aos trabalhadores; além de um plano de contingência com procedimentos específicos para casos suspeitos ou confirmados de Covid-19. 6. Tais medidas correspondem ao que foi definido nas normas legais e nas orientações técnicas. 7. As novas regras do protocolo interno de medidas preventivas, estabelecidas pela ECT, encontram previsão na Lei n.º 13.979/2020, pois foi mantido o distanciamento social, não mais com a previsão inicial de afastamento de todo o efetivo da unidade/agência, e sim de afastamento apenas dos empregados que trabalham a um raio de distanciamento de até dois metros do empregado que testou positivo, por 15 dias, o que não desrespeita as orientações técnicas. 8. Finalmente, dois aspectos essenciais precisam ser sopesados, considerando que a ECT presta serviço essencial de forma exclusiva (serviço postal) e, concomitantemente, exerce atividade econômica (entrega de encomendas) e se sujeita às regras de direito privado nas relações com particulares (art. 173, § 1º, inciso II, da Constituição Federal). De um lado, a paralisação completa de uma unidade de distribuição dos Correios, até que todos os empregados realizem testes laboratoriais, o que inclui o prazo de diagnóstico e a possibilidade de retestagem, diante de resultados inconclusivos, não se mostra a medida mais razoável, a considerar a essencialidade do serviço prestado pela ECT (vale lembrar a existência de atividades postais incompatíveis com o trabalho remoto - triagem, entrega de objetos e atendimento à população). De outra parte, a realidade do lado comercial da ré no mercado não pode destoar das demais empresas que executam atividades econômicas correlatas, ligadas ao segmento de encomendas, atualmente explorado pelo setor privado da economia e aberto à concorrência. 9. Nessa ordem de ideias, exigir da ECT, sem respaldo legal ,

**COVID-19 E TRABALHO: VACINAÇÃO E OUTROS TEMAS CORRELATOS**

Comissão de Documentação e Memória

DEZ/23-JAN/24

comportamento superior ao exigido da totalidade das empresas que atuam em atividade similar e concorrente, proporciona desequilíbrio da livre concorrência, garantido no inciso IV do art. 170 da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido" ([RR-429-17.2020.5.10.0016, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 22/10/2021](#)).

7 - PANDEMIA. COVID-19. COMPROMISSO PÚBLICO DO EMPREGADOR DE MANUTENÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DURANTE DETERMINADO PERÍODO. DISPENSA DO EMPREGADO APÓS O PRAZO PACTUADO. ARBITRARIEDADE NÃO CARACTERIZADA. DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR.

"RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/17. PANDEMIA DA COVID-19. NULIDADE DE DISPENSA. NÃO CONFIGURAÇÃO. COMPROMISSO TEMPORÁRIO DE SUSPENSÃO DE DEMISSÕES INJUSTIFICADAS. DEMISSÃO OCORRIDA APÓS A REVOGAÇÃO DO REFERIDO ATO PELO BANCO RÉU. INEXISTÊNCIA DE DIREITO À ESTABILIDADE PROVISÓRIA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1. Constituindo-se a dispensa do empregado um direito potestativo do empregador decorrente do poder diretivo que lhe é atribuído, dele se excetuam apenas as hipóteses de estabilidade previstas em lei ou em norma coletiva. É de se notar que a própria Lei n.º 14.020/2020 disciplinou a questão da estabilidade provisória em razão da pandemia por COVID-19, contando apenas com duas novas hipóteses excepcionais de garantia de emprego, quais sejam: a) o empregado receber benefício emergencial decorrente da redução da jornada ou do salário ou; b) da suspensão temporária do contrato (art. 10) e sem justa causa de pessoa com deficiência (art. 17, V). 2. Na hipótese, restou incontroverso que o compromisso público assumido pelo banco réu era de suspender temporariamente as demissões durante 60 (sessenta) dias, a partir de março de 2020, o que não ampara o pedido de reintegração da parte autora, porquanto demitida em



outubro de 2020, após a revogação do referido ato. 3. Nesse contexto, ultrapassado o lapso temporal assumido no compromisso público, e não estando a empregada protegida por qualquer norma legal ou convencional assecuratória de garantia provisória de emprego, a decisão recorrida feriu o direito potestativo do banco réu de dispensar imotivadamente seus empregados. Recurso de revista conhecido e provido" ([RR-100629-25.2020.5.01.0261, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 17/02/2023](#)).

8 - NORMA COLETIVA QUE AUTORIZA O PARCELAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS EM RAZÃO DA PANDEMIA DA COVID-19. VALIDADE DA CLÁUSULA. POSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. MATÉRIA NÃO PREVISTA NO ROL TAXATIVO DO ART. 611-B DA CLT. FLEXIBILIZAÇÃO DO ART. 477, § 6º, DA CLT.

"RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DOS CONCESSIONÁRIOS E DISTRIBUIDORES DE VEÍCULOS DO DF - SINCODIV-DF. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. AÇÃO ANULATÓRIA PROPOSTA PELO MPT. CLÁUSULA 6ª DO 4º TERMO ADITIVO DA CCT 2020/2021. FORMA DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. POSSIBILIDADE DE PARCELAMENTO. ART. 611-A DA CLT. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE A REGRA PREVISTA NO ART. 477, § 6º, DA CLT, SEGUNDO A MAIORIA DOS MEMBROS DESTA SDC. Esta SDC/TST firmou o entendimento de que, embora o § 6º do art. 477 da CLT, com a redação da Lei 13.467/2017, disponha que a quitação das parcelas rescisórias deva ocorrer até dez dias, contados a partir do término do contrato de emprego, as partes coletivas podem transigir sobre a possibilidade de parcelar o seu pagamento. Na ocasião, a maioria dos membros desta Seção (vencido, na época, este Relator) manifestou-se no sentido de que a forma de pagamento das verbas rescisórias não está elencada no rol taxativo de direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta do art. 611-B da CLT. Assim, por não se tratar de objeto ilícito de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, segundo a jurisprudência dominante, a matéria torna-se passível de negociação coletiva, nos termos do art. 611-A da CLT. Ressalva do

**COVID-19 E TRABALHO: VACINAÇÃO E OUTROS TEMAS CORRELATOS**

Comissão de Documentação e Memória

DEZ/23-JAN/24

entendimento do Relator , o qual entende que a cláusula que possibilita o parcelamento das verbas rescisórias se mostra completamente nula, pois altera a essência de um direito trabalhista previsto em regra imperativa, que é o recebimento das verbas rescisórias dentro de um prazo reduzido. O alargamento desse prazo de forma desproporcional exacerba a fragilidade social e econômica do trabalhador que perde o emprego, desfigurando por completo a finalidade do instituto. Não obstante a ressalva registrada, este Relator passa a cumprir a jurisprudência que se tornou dominante, de modo que deve ser restabelecida a validade da Cláusula 6ª - "Forma de Pagamento das Verbas Rescisórias" - do 4º Termo Aditivo da CCT de 2020/2021 firmada entre o SINCODIV/DF e o SINDICOM. Recurso ordinário provido" ([ROT-655-36.2021.5.10.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/09/2023](#)).

9 - MANDADO DE SEGURANÇA. COMPROMISSO PÚBLICO DO EMPREGADOR DE NÃO DEMISSÃO. CIRCUNSTÂNCIA INSUFICIENTE PARA RECONHECER A NULIDADE DA DISPENSA E O DIREITO À REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR. MERO ACORDO DE INTENÇÕES QUE NÃO INTEGRA O CONTRATO DE TRABALHO. PRESERVAÇÃO DO DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR DE GERIR SEU QUADRO DE EMPREGADOS.

"AGRAVO. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. ATO IMPUGNADO QUE DEFERIU A REINTEGRAÇÃO. COMPROMISSO PÚBLICO ASSUMIDO NA CAMPANHA "#NÃODEMITA". 1. Impõe-se confirmar a decisão agravada que deu provimento ao recurso ordinário interposto pelo impetrante, porquanto a sua adesão à campanha "#NãoDemita", por si só, não tem o condão de assegurar à empregada o direito à reintegração, por se tratar, em última análise, de um protocolo de intenções, sem qualquer conteúdo normativo. 2. Constituindo-se a dispensa do empregado um direito potestativo do empregador decorrente do poder diretivo que lhe é atribuído,

**COVID-19 E TRABALHO: VACINAÇÃO E OUTROS TEMAS CORRELATOS**

Comissão de Documentação e Memória

DEZ/23-JAN/24

dele se excetua apenas as hipóteses de estabilidade previstas em lei ou em norma coletiva. É de se notar que a própria Lei nº 14.020/2020 disciplinou a questão da estabilidade provisória em razão da pandemia por COVID-19, contando apenas com duas novas hipóteses excepcionais de garantia de emprego, quais sejam de o trabalhador receber benefício emergencial decorrente da redução da jornada ou do salário ou da suspensão temporária do contrato (art. 10); e sem justa causa de pessoa com deficiência (art. 17, V). 3. Nesse contexto, não estando a empregada protegida por qualquer norma legal ou convencional assecuratória de garantia provisória de emprego, a decisão impugnada importou em violação de direito líquido e certo do impetrante, qual seja o direito potestativo de dispensar imotivadamente seus empregados. Agravo a que se nega provimento" ([Ag-ROT-104366-43.2020.5.01.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 02/06/2023](#)).

10 - CORREIÇÃO PARCIAL. JUÍZO DE RETRATAÇÃO. DECISÃO DO CORREGEDOR GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO QUE CONCEDEU EFEITO SUSPENSIVO EM SEDE DE AGRAVO REGIMENTAL INTERPOSTO CONTRA DECISÃO PROFERIDA EM MANDADO DE SEGURANÇA. POSSIBILIDADE. SITUAÇÃO DE EXTREMA EXCEPCIONALIDADE MOTIVADA POR PANDEMIA.

"AGRAVO. CORREIÇÃO PARCIAL. JUÍZO DE RETRATAÇÃO EXERCIDO. LIMINAR DEFERIDA. EFEITO SUSPENSIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DESPROVIMENTO. Deve ser mantida a decisão que, diante da caracterização de situação extrema e excepcional, exerceu o juízo de retratação e deferiu, nos termos do art. 13, parágrafo único, do RICGJT, a concessão de efeito suspensivo ao agravo regimental interposto pelo banco em face de decisão proferida em mandado de segurança em que fora deferida parcialmente a liminar para impor diversas medidas



relacionadas à pandemia do Coronavírus. Agravo desprovido" ([CorPar-1000293-30.2020.5.00.0000, Órgão Especial, null, DEJT 13/10/2020](#)).

11 - ADICIONAL INDEVIDO. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DO LABOR HABITUAL E PERMANENTE EM CONDIÇÕES INSALUBRES ACIMA DOS LIMITES DE TOLERÂNCIA.

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POSTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI 13.342/2016. ATIVIDADES LABORAIS DESENVOLVIDAS EM RESIDÊNCIAS. PANDEMIA DE COVID-19. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PAGAMENTO INDEVIDO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CARACTERIZADA. 1. De acordo com o art. 896-A da CLT, o Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, deve examinar previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica. Em que pese a questão relativa à impossibilidade de concessão do adicional de insalubridade aos agentes comunitários de saúde que trabalham em residências seja matéria pacífica nessa Corte, o presente caso ostenta viés ainda não suficientemente debatido no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, relacionado ao trabalho no contexto da pandemia de Covid-19. Por tal razão, resta caracterizada a transcendência jurídica da matéria. 2. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é pacífica no sentido de que o Agente Comunitário de Saúde, no tocante período anterior à vigência da Lei 13.342/2016, não faz jus ao adicional de insalubridade em face das atividades laborais desenvolvidas em residências, visando a prevenção de doenças e promoção da saúde, uma vez que referidas atividades não se enquadram no Anexo 14 da NR 15 da Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho. Precedentes da SbDI-1 do TST. Em relação ao período posterior à entrada em vigor da referida Lei, o pagamento do adicional somente será devido se houver prova de labor habitual e



permanente em condições insalubres acima dos limites de tolerância estabelecidos em ato do Poder Executivo Federal. 3. No caso, o Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático probatório, apreciou laudos periciais juntados por ambas as partes, com conclusões contraditórias, concluindo, ao final, que o labor prestado pelo Reclamante não ocorreu em condições insalubres. O exame das alegações deduzidas pela parte em sentido contrário demandaria o revolvimento de fatos e provas, conduta vedada nessa instância extraordinária (Súmula 126/TST). 4. Destaque-se que o fato de o Reclamante haver desempenhado suas atividades no contexto da pandemia de Covid-19 não é, por si só, suficiente para autorizar a concessão de adicional de insalubridade. Afinal, além de se cuidar de contingência de saúde pública verificada em nível mundial, como reconhecido pela Organização Mundial de Saúde, foram apresentados nos autos elementos de convicção, devidamente valorados pelos órgãos da jurisdição ordinária. A circunstância de o Autor, em razão do exercício das atividades profissionais, eventualmente, não observar o isolamento social recomendado e entrar em contato com grande número de pessoas não o expõe a risco maior do que aquele a que se submetem cotidianamente os profissionais do comércio em geral ou qualquer pessoa que, mesmo em atividades particulares, transite pelas vias públicas. Ressalte-se que mesmo eventual contágio pelo Coronavírus, no contexto da pandemia, o que sequer se discute na presente ação, seria de difícil vinculação às atividades laborais, uma vez que nos termos do disposto no art. 20, § 1º, "d", da Lei 8.2013/91, não é considerada doença do trabalho "a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva". Ademais, colhe-se do acórdão regional que não houve comprovação de alteração das atividades desempenhadas pelo Autor em razão da pandemia (incidência do óbice da Súmula 126/TST ao revolvimento de fatos e provas). 5. Desta forma, prevalece a conclusão de que atividades desenvolvidas pelo Reclamante, Agente Comunitário de Saúde, não se enquadram no Anexo 14 da NR 15 da Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho, inclusive em relação ao período da pandemia de Covid-19, razão pela qual não merece reparos a decisão proferida pelo Tribunal Regional de origem que julgou improcedente o pedido de pagamento de adicional de insalubridade. Nesse contexto, não afastados os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo



COVID-19 E TRABALHO: VACINAÇÃO E OUTROS TEMAS CORRELATOS

Comissão de Documentação e Memória

DEZ/23-JAN/24

merece a decisão. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação" ([Ag-AIRR-264-23.2020.5.09.0072, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 30/06/2023](#)).