CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO DO VETOR NORTE

DIREITO, ESTADO E TRABALHO

A532
Anais do Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte [Recurso eletrônico on-line] organização Faculdade de Minas – Belo Horizonte;

Coordenadores: Fabrício Veiga da Costa, Rayssa Rodrigues Meneghetti e Raphael Moreira Maia – Belo Horizonte: FAMINAS, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-136-4
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Estado e Sociedade no mundo pós pandemia.

1. Vetor Norte. 2. Resumos Expandidos. 3. Direitos Humanos. 4. Tecnologia. 5. Autonomia Privada. 6. Direito do Trabalho. 7. Direito Penal. I. Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte (1:2020 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO DO VETOR NORTE

DIREITO, ESTADO E TRABALHO

Apresentação

ANAIS DO CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO DO VETOR NORTE – 2020

Os estudos sobre Estado, Integração, Direitos Humanos, Trabalho, Autonomia Privada, Tecnologia e Pena foram objetos centrais nas salas de apresentações e debates, no Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte, nos dias 21 e 22 de Outubro de 2020.

O tradicional Congresso de Direito do Vetor Norte, com sede em Belo Horizonte, Minas Gerais, teve a sua primeira edição internacional e integralmente virtual. A equipe de organização se empenhou para realizar um evento ainda melhor do que nos anos anteriores, em que pese a delicada situação globalmente enfrentada, em decorrência da Pandemia de COVID 19.

A coragem em se realizar o Congresso de Direito do Vetor Norte em 2020, ainda que virtualmente, demonstra o compromisso com a pesquisa jurídica, de modo a cumprir seu papel de encontrar soluções para superação desse momento de crise, bem como e, principalmente, construir pontes que viabilizem a retomada da vida social, buscando consolidar uma sociedade democrática e plural.

Como frutos dos esforços dos organizadores do evento e dos diversos pesquisadores que submeteram suas pesquisas, o Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte apresenta as publicações dos quatro Grupos de Trabalho, a seguir descritos.

O sucesso do GT1 – Estado, Integração e Direitos Humanos, foi tamanho que precisou ser subdivido em três salas virtuais, sendo coordenadas respectivamente pelos professores Sérgio Luiz Milagre Júnior, Tania Alves Martins e Mayra Thais Andrade Ribeiro; Raquel Santana Rabelo Ornelas, Williander Salomão e Vinícius Biagioni Rezende; Rosemary Cipriano da Silva, Isabel Prates de Oliveira Campos e Josiene Souza. Os temas perpassaram pelos direitos das crianças, igualdade de gênero, violência contras mulheres, proteção dos direitos fundamentais, liberdade de expressão, impactos da pandemia da COVID 19, entre tantos outros. Cabe frisar que os trabalhos apresentados no GT1 são extremamente relevantes para a pesquisa em Direito no país, demonstrando notável rigor metodológico e técnico, além de originalidade.

O GT 2 – Direito, Estado e Trabalho, coordenado pelos professores Jonas Thadeu de Almeida Sousa, Bruno Burgarelli Albergaria Kneipp e Pedro Henrique Carvalho Silva, discutiu, entre outras coisas, os direitos trabalhistas constitucionalmente previstos, o fenômeno da uberização, as implicações da pandemia no direito do trabalho e a reparação histórica da desigualdade social na seara trabalhista, sendo que, todos os resumos expandidos do referido GT foram desenvolvidos em uma perspectiva contemporânea e necessária para a mudança de paradigmas.

O GT 3 – Direito, Autonomia Privada e Tecnologia, coordenado pelos professores Julieth Laís do Carmo Matosinhos Resende, Bruno Paiva Bernardes e Cintia Moreira Gonçalves, foi marcado por temas como a necessidade de alfabetização digital, os impactos da revolução da internet, a Lei Geral de Proteção de Dados brasileira, os abusos algorítmicos, audiências por videoconferência, herança digital, privacidade no âmbito tecnológico e contratos de direito privado na lei da pandemia brasileira. O GT demonstra, claramente, os novos desafios na temática para o século XXI, incentivando a racionalidade crítica, a fim de se encontrarem soluções.

Por fim, o GT 4 – Direito, Estado e Pena, coordenado pelos professores Renata Esteves Furbino, Cristian Kiefer da Silva e André de Abreu Costa, ressaltou a importância de melhorias no sistema penitenciário e a função de ressocialização da pena, bem como tratou sobre as prisões na pandemia, o direito penal do inimigo, a influência da mídia no tribunal do Júri, a investigação defensiva e diversos temas atuais e importantes para o cenário jurídico e social brasileiro.

Observa-se, pelo alto nível dos trabalhos apresentados, que a pesquisa jurídica está se amoldando às novas necessidades, nascidas do cenário de enfrentamento à COVID 19 e que a presente publicação coletiva traz uma visão enriquecedora para o Direito. Assim, fica o convite para uma prazerosa e indispensável leitura dos resumos expandidos apresentados de forma comprometida pelos pesquisadores, fomentando o pensamento crítico para viabilizar a concretização de preceitos e garantias do Estado Democrático de Direito.

Rayssa Rodrigues Meneghetti

Raphael Moreira Maia

Fabrício Veiga Costa

COVID-19, FATO DO PRÍNCIPE E FORÇA MAIOR: UMA CONCLUSÃO

COVID-19, PRINCE FACT AND FORCE MAJEURE: A CONCLUSION

Luis Guilherme Badotti Linhares

Resumo

Mirando a contenção do COVID-19 e de seus efeitos sobre o trabalho, diversas medidas de segurança e medidas provisórias (MP) foram tomadas pelo Governo. Dentre essas medidas, o artigo 1º da MP 927/2020 reconheceu o estado de calamidade pública causado pelo vírus como indutor da figura da força maior para efeitos trabalhistas. O que deu margem a um intenso debate sobre o enquadramento do fato do príncipe ou da força maior na pandemia, e sobre quais seriam seus efeitos em caso de rescisão contratual de trabalho. Diante desse contexto, o presente trabalho objetiva fixar e esclarecer essas matérias em debate.

Palavras-chave: Covid-19, Fato do príncipe, Força maior, Direito trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

Aiming to contain the COVID-19 and it´s effects on work, several security measures and provisional measures (PM) were taken by the Government. Among these measures, article 1 of PM 927/2020 recognized the state of public calamity caused by the virus as an inductor of the force majeure for labor purposes. Which gave birth to an intense debate about the framing of the fact of the prince or force majeure on pandemic reality, and about what would be it´s effects in case of resignation. There for, the present work aims to establish and clarify these matters under debate.

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

INTRODUÇÃO

O COVID-19 foi reconhecido como pandemia pela Organização Mundial da Saúde em março de 2020. Logo em sequência, por meio do Decreto Legislativo nº 6 de 2020, o Brasil equiparou o cenário da doença ao de Estado de Calamidade Pública (LACERDA, 2020, p. 244).

Deste modo, visando reduzir as taxas de contágio do vírus, estados e municípios têm limitado as janelas de abertura e de funcionamento dos estabelecimentos comerciais e empresariais. Contudo, essas medidas de segurança, embora reduzam as taxas de contágio, também paralisaram grandes empresas e centros comerciais, o que acarreta um grande impacto sobre a economia e sobre o pagamento dos empregados (BELMONTE, 2020, p. 437).

Assim, para minimizar o impacto do congelamento comercial sobre as relações de trabalho, o Poder Executivo lançou uma série de medidas provisórias (MP) regulamentando a situação. Dentre elas, se destaca a de número 927/2020, ao lograr nas suas disposições principais a (I) fixação de um parâmetro legal sobre a índole trabalhista para preservar o emprego e a renda, e a (II) equiparação do cenário de calamidade pública com a hipóteses de força maior simples da CLT (FILHO, 2020, p. 250).

Todavia, além desses méritos, a MP também acabou por gerar grande confusão no que tange ao conteúdo do seu artigo 1º, o qual reconheceu o estado de calamidade pública como indutor da figura da força maior para efeitos trabalhistas. Isto é, diante da inferência de um instituto jurídico capaz de modificar significativamente os termos das relações de trabalho, a doutrina e os próprios tribunais se colocaram em análise da questão. Logo, em meio a uma grande diversidade de hipóteses, argumentos e fundamentações que permearam tais debates, o presente trabalho verificou a quase onipresença dos institutos do fato do príncipe e da força maior como possíveis protagonistas desse enquadramento. Porém, também foi verificado no estado de arte atual: carência de clareza e especificidade nos requisitos do enquadramento de cada instituto; uso de argumentos nem sempre congruentes por diferentes trabalhos; e efeitos diferentes para cada instituto, em especial no que tange as verbas rescisórias.

OBJETIVOS

A partir do cenário socioeconômico retratado, o presente resumo tem por primeiro objetivo fixar, na seara trabalhista, o instituto do fato do príncipe ou da força maior como o real correspondente durante os efeitos da calamidade pública em questão. Já como segundo objetivo, o trabalho mira solucionar os três defeitos identificados nesse estado de arte através de um apanhado de fácil, precisa e coerente conclusão sobre o enquadramento dessas teorias e sobre seus efeitos em caso de demissão ou quebra do contrato de trabalho.

METODOLOGIA

A metodologia empregada foi a análise bibliográfica comparativa entre os institutos jurídicos do fato do príncipe e da força maior, bem como de trabalhos já realizados a respeito do tema. Isto é, ambos os institutos foram abordadas por um mesmo sistema de análise que se divide em 3 etapas. A primeira etapa do sistema consistiu em uma análise conceitual de cada instituto, a qual foi realizada com o objetivo de se identificar os fundamentos e características da teoria. A segunda etapa tratou de explorar os requisitos/condições de enquadramento dos institutos, de forma que todos ficassem o mais evidentes o possível. Por fim, na terceira etapa foram comparados os requisitos do instituto analisado com a realidade concreta do momento.

DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA

Deste modo, dá-se início ao trabalho pela análise conceitual do instituto do fato do príncipe. Essa teoria é originária do direito francês, tendo nascido da jurisprudência do Conseil d'Etat que mirava salvaguardar o exercício do poder da Administração Pública. Tal episódio, teve como motivação a não razoabilidade de se imobilizar toda a atuação do príncipe (Estado), meramente pelo fato de contratos anteriormente celebrados virem a ser prejudicados (MARTINS, 2010, p. 75).

Assim, este é um instituto primariamente administrativo, tendo sido posteriormente estendido ao direito do trabalho. Com isso em mente, a primeira definição da teoria do fato do príncipe (portanto, de vigor administrativa) corresponde a um instrumento da máquina pública que a permite operar sem ter que se preocupar com quaisquer empecilhos que possam vir a limitar sua atuação (BARBOZA, 2019, p. 97).

Já na aplicação a esfera trabalhista, essa lógica administrativa é estendida pelo artigo 486 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), segundo o qual:

> "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."

Por força desse dispositivo, a Administração Pública, ao dar causa a dispensa de funcionários, também configura o *factum principis*. Uma vez que, conforme o exposto no artigo acima, caberá indenização do governo responsável ao empregado que tiver sua atividade temporariamente ou definitivamente paralisada.

Tendo a análise conceitual do primeiro instituto sido finalizada, parte-se agora para a identificação dos critérios e das condições de seu enquadramento. Vale ressaltar, contanto, que

a interpretação desses requisitos deve ser a mais restrita possível, uma vez que, de acordo com Georgenor Filho e Ney Maranhão (2020, p. 467), o dispositivo em questão exprime dupla excepcionalidade jurídica. Significando dizer que esse instituto contraria duas regras gerais da legislação trabalhista. São elas: ideia estabelecida no artigo 2º da CLT de que o ônus dos riscos de empreendimento é exclusivamente do empregador; e o fato de atribuir responsabilidade para um ente que nem ao menos integra o contrato de trabalho (nesse caso, o Estado).

Portanto, dentro dessa linha hermenêutica, o fato do príncipe somente pode ser devidamente enquadrado se houverem presentes quatro requisitos básicos. Os três primeiros visam confirmar se as medidas governamentais em estudo podem ser objeto desse instituto; enquanto que o quarto objetiva descobrir se a indenização pode ser requerida pelo trabalhador.

Começando pelos três primeiros, existem certas características que a atuação governamental deve possuir para que essa possa ser objeto do fato do príncipe. Logo, são requisitos para a invocação desse instituto: (I) a licitude e a competência do ato administrativo, (II) a discricionariedade do ato, e (III) a presença do interesse público como fator motivador dele (LACERDA, 2020, p. 246). Restando somente para que o trabalhador possa requerer a indenização segundo Georgenor Filho e Ney Maranhão (2020, p. 469), o requisito da (IV) causalidade entre o ato governamental e a paralização das atividades trabalhistas. Significando, portanto, que o trabalhador somente poderá requerer a indenização caso a paralisação temporária ou de finitiva de sua função tenha sido causada pela ação estatal.

Estabelecidas as condições e os critérios do enquadramento do *factum principis*, parte-se rumo a transposição desses requisitos para a realidade pandêmica em questão. Logo, serão analisados os três requisitos iniciais em primeiro lugar para identificar se as medidas governamentais podem ou não ser objetivo desse instituto.

Conforme visto no primeiro requisito (I), a ação estatal tem que ser lícita e executada por um ente competente para que esse fato seja considerado um fato do príncipe. Logo, tendo-se em vista que todas as medidas administrativas tomadas possuíam respaldo legal e foram efetivadas pelos grupos competentes para tanto, o primeiro requisito foi cumprido corretamente.

Já o segundo requisito (II), se traduz na obrigatoriedade do ato estatal ter agido em discricionariedade na efetivação do ato. Essa discricionariedade aqui se refere aos atos administrativos serem divididos em discricionários e vinculados. O primeiro corresponde, de acordo com Maria S. Z. D. Pietro (2016, p. 259), ao ato em que a Administração Pública, diante do caso concreto, tenha a possibilidade de apreciá-lo segundo critérios de oportunidade e conveniência e escolher uma dentre duas ou mais soluções, todas válidas para o direito. No âmbito oposto, o ato vinculado é aquele estabelecido em lei como a única solução possível

diante de determinada situação de fato. Fixando, assim, todos os requisitos aos quais a administração deve limitar-se a constatar sem qualquer margem de apreciação subjetiva.

Diante disso, pode-se concluir que a performance do Estado foge à esfera dos atos discricionários, e, portanto, não preenche o requisito II, ao se colocar em pauta os artigos 23 – inciso II – e 196 da Constituição Federal. Nos termos do primeiro dispositivo, incumbe à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios o dever objetivo de cuidar da saúde do povo; o segundo estabelece a responsabilidade do Estado de cuidar da saúde através de políticas sociais e econômicas. Tratando-se, deste modo, de um dever constitucional de cuidado objetivo, e não de um ato de vontade por parte do ente público.

A terceira condição (III) se traduz na presença do interesse público como fator motivador das medidas tomadas pela Administração Pública. No caso das medidas decretadas, o interesse por parte do Governo é o de salvaguardar a população, sendo, deste modo, um interesse público. Logo, a terceira condição é preenchida sem maiores problemas.

Por fim, o quarto requisito (IV), fazendo referência a possibilidade da indenização poder ou não ser requerida pelo trabalhador, aborda a causalidade como fator vinculante necessário. Deste modo, como essa é uma condição subjetiva para cada prejuízo e paralização, o seu cumprimento dependeria da ação tomada pela Administração Pública ter sido a causa da paralização do contrato de trabalho em cada caso específico.

Feitas as 3 etapas do método de análise estabelecido, conclui-se que não cabe o enquadramento do *factum principis* no cenário trabalhista atual, uma vez que a segunda condição (II) – que exigia que a ação governamental fosse um ato discricionário – não foi devidamente preenchida; e de que a interpretação desses requisitos de enquadramento deve ser a mais restrita o possível (FILHO; MARANHÃO, 2020, p. 467).

Isto posto, dá-se sequência ao trabalho com a figura da força maior que, ao menos no que diz respeito a esfera trabalhista, encontra sua fundamentação legal no artigo 501 até o 504 da CLT. Para os fins dessa esfera, a força maior pode ser entendida como qualquer acontecimento inevitável e alheio a vontade do empregador que perturba o equilíbrio da relação de trabalho (BELMONTE, 2020, p. 443). Com isso em mente, passamos para a exposição dos requisitos de enquadramento dessa figura.

Existem 3 modalidades em que a força maior pode ser enquadrada na seara trabalhista. A primeira é denominada **força maior simples** e remete à aquele episódio inevitável que, sem o empregador ter contribuído direta ou indiretamente, afeta a saúde econômico-financeira da empresa conforme previsto no artigo 501 da CLT (FILHO; MARANHÃO, 2020, p. 461 e 462). Logo, são requisitos dessa modalidade a (I) inevitabilidade do evento e a (II) impactação

econômico-financeira substancial, como requisitos objetivos da figura; e a (III) ausência de culpa do empregador, como requisito subjetivo dessa.

A segunda modalidade, por sua vez, é designada como **força maior qualificada** e se fundamenta no artigo 502 da CLT. Neste caso, o que ocorre é que a proporção do impacto financeiro da empresa é tão desastrosa que acarreta no encerramento das atividades desta. Assim, para que essa hipótese seja configurada, adiciona-se aos 3 requisitos da modalidade simples, um quarto (IV): a incontornável necessidade de fechamento de um dos estabelecimentos patronais (FILHO; MARANHÃO, 2020, p. 462 e 463).

Por fim, a última modalidade da força maior reside no artigo 503 da CLT e, diferentemente da anterior, aborda as questões em que seria viável a manutenção da empresa através de uma redução salarial unilateral. Contudo, de acordo com Georgenor Filho e Ney Maranhão (2020, p. 466), essa modalidade não é relevante para o presente trabalho, uma vez que é considerada pela doutrina e pela jurisprudência como incompatível com a CF (embora o STF nunca tenha se pronunciado a respeito). Não cabe, portanto, o uso deste dispositivo legal.

Isto posto, parte-se para o cruzamento dos requisitos de cada modalidade da força maior com os dados do estado de calamidade pública evidenciado.

Conforme o retratado, o primeiro requisito dessa figura (I) consiste na inevitabilidade do acontecimento mirado. Isso corresponde perfeitamente à realidade pandêmica gerada pelo patógeno COVID-19, uma vez que o conhecimento médico-científico, ao menos no momento em que se escreve, se mostrou insuficiente para curar ou prevenir a doença.

O segundo requisito (II), por sua vez, depende do empregador ter sofrido substancial impactação econômico-financeira em função do acontecimento mirado. Logo, para verificar esse requisito de forma generalizada, basta focalizar as restrições de funcionamento dos estabelecimentos comerciais e empresariais que gerarão grande impacto financeiro sobre os negócios (BELMONTE, 2020, p. 437). Todavia, mesmo frente a essa perspectiva geral, faz-se necessário que a impactação seja comprovada em cada caso particular e individual.

Já o terceiro requisito (III) diz respeito a ausência de culpa patronal no desenvolver do acontecimentos em questão. Requisito esse que também é preenchido, visto que o covid-19 é um caso fortuito natural, ou seja, independentemente de qualquer atuação ou conduta humana (BELMONTE, 2020, p. 439).

Finalmente, o quarto requisito (IV) exige que o empregador demonstre que sua empresa, ou estabelecimento em que o empregado atua, de fato foi extinto por conta do acontecimento indicado. Deste modo, o preenchimento desse requisito será passível de apreciação subjetiva e

individual de cada caso específico, devendo somente ser considerado preenchido havendo a comprovação da condenação do estabelecimento.

Portanto, conclui-se que os eventos ocasionados pela pandemia e relacionados a esfera trabalhista, de fato induzem à força maior. Provando-se ser correta a declaração prevista no artigo 1º da MP nº 927/2020, uma vez que todos os 3 requisitos da força maior simples foram preenchidos. Ainda se faz necessário, todavia, que o quarto requisito seja devidamente apreciado, nos termos do artigo 502 da CLT, para a configuração da força maior qualificada.

Portanto, resta somente indicar quais os efeitos que os artigos 501 e 502 da CLT produzirão sobre as rescisões contratuais nesse cenário. Deste modo, no que tange a força maior simples, não haverá nenhuma mudança nas verbas rescisórias devidas pelo patrão ao trabalhador. Existirá, entretanto, uma consequência no sentido de retirar do ato de sobre labor o requisito do consentimento por parte do funcionário. Isto é, durante os efeitos da força maior simples, o empregador poderá requisitar a prática de horas extras de seus funcionários sem a anuência destes (BELMONTE, 2020, p. 441; FILHO; MARANHÃO, 2020, p. 462).

Por outro lado, no que tange a força maior qualificada, haverá sim alterações nos termos da rescisão contratual do funcionário. O que ocorre é que o empregador continuará tendo de arcar com todas as verbas rescisórias em sua integralidade, exceto pela multa do FGTS, pelo aviso prévio e pelas férias proporcionais, os quais terão seu valor reduzidos pela metade. Por fim, vale ressaltar que a força maior qualificada sozinha não bastará para garantir os efeitos da dispensa motivada pela parte empregadora (FILHO; MARANHÃO, 2020, p. 463 e 465).

CONCLUSÃO

As medidas de contenção do contágio do COVID-19 – como a restrição do funcionamento de estabelecimentos comerciais e empresariais – agravaram tanto a situação financeira dos empregadores, quanto dos empregados. Com o objetivo de salvaguardar o emprego e a renda da população, o Poder Executivo publicou MPs para controlar o cenário. Dentre essas medidas, destaca-se a de nº 927/2020, responsável por: (I) fixar um parâmetro legal sobre a índole trabalhista na preservação do emprego e da renda; e por (II) equiparar o cenário de calamidade pública com a hipóteses de força maior simples da CLT.

Dentre as regulamentações presentes nas MPs, alguns textos acabaram por gerar grande debates na doutrina e nos tribunais. Principal exemplo desse acontecimento, foi o artigo 1º da MP 927/2020, que reconheceu o estado de calamidade pública como indutor da figura da força maior para efeitos trabalhistas. Isso deu margem a um multiforme e impreciso debate a respeito de qual instituto jurídico poderia ser induzido pela pandemia, e de quais seriam os efeitos que

esse instituto teria sobre as verbas rescisórias em caso de demissão ou rompimento do contrato de trabalho.

Frente a isso, o presente resumo analisou o enquadramento das teorias do fato do príncipe e da força maior, tendo como resultado a verificação do não enquadramento do fato do príncipe e o enquadramento da força maior. Não se dispensa, contudo, a análise de cada caso de forma específica para se identificar a modalidade de força maior enquadrada. A identificação da modalidade simples ou qualificada será de extrema relevância porque, se a primeira for a evidenciada, não haverá nenhuma alteração nos termos indenizatórios tradicionais; se for a segunda, poderá ocorrer uma isenção de 50% sobre multa do FGTS, aviso prévio e férias proporcionais, permanecendo devida em sua integralidade todas as outras verbas rescisórias.

REFERÊNCIAS

BARBOZA, O. S. A Responsabilidade do Estado e a Tutela do Contratado em Decorrência da Prática do Fato do Príncipe. **Revista Digital de Direito Administrativo**, v. 6, n. 1, p. 94–123, 2019.

BELMONTE, A. A. Imprevisão, Força Maior, Fato do Príncipe e as Normas Excepcionais e Temporárias para Enfrentamento dos Impactos da Covid- 19 nas Relações de Trabalho. In: **Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. 1. ed. Salvador: Editora JusPODIVM, 2020. p. 435–457.

FILHO, G. DE S. F.; MARANHÃO, N. Covid-19: Força Maior e Fato do Príncipe. In: **Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. 1. ed. Salvador: Editora JusPODIVM, 2020. p. 459–470.

FILHO, M. C. T. Covid-19 e o Direito do Trabalho - um Enfoque Preliminar. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3 Região**, p. 247–264, 2020.

LACERDA, R. R. D. DE. Direitos Trabalhistas em Tempos de Pandemia: O Fato do Príncipe e a Força Maior. In: **Direitos e Deveres Fundamentais em Tempos de Coronavírus**. 1. ed. São Paulo: Instituto dos Advogados de São Paulo, 2020. p. 243–250.

MARTINS, A. G. A modificação e os trabalhos a mais nos contratos de empreitada de obras públicas. **Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Sérvulo Correia**, v. 2, p. 59–118, 2010.

PIETRO, M. S. Z. DI. **Direito Administrativo**. 29. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense LTDA, 2016.