



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

**OS INSTITUTOS DA FORÇA MAIOR E FATO DO PRÍNCIPE FACE A
ATUAL PANDEMIA DA COVID-19**

Aluna: Bianca Keller Feitosa Siqueira
Ricardo José das Mercês Carneiro

Aracaju/SE
2020

BIANCA KELLER FEITOSA SIQUEIRA

**OS INSTITUTOS DA FORÇA MAIOR E FATO DO PRÍNCIPE FACE A
ATUAL PANDEMIA DA COVID-19**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo –
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Tiradentes – UNIT, como
requisito parcial para obtenção do grau de
bacharel em Direito.

Aprovado em: ____/____/____.

Banca Examinadora

Professor Orientador
Universidade Tiradentes

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

OS INSTITUTOS DA FORÇA MAIOR E FATO DO PRÍNCIPE FACE A ATUAL PANDEMIA DA COVID-19

THE INSTITUTES OF FORCE MAJEURE AND THE FACT OF THE PRINCE IN THE FACE OF THE CURRENT COVID-19 PANDEMIC

Aluna: Bianca Keller Feitosa Siqueira¹

RESUMO

Os institutos da força maior e fato do príncipe, embora pouco discutidos pela doutrina e jurisprudência trabalhista, ganharam notoriedade face a atual crise econômica-sanitária. Isso porque, diante do cenário de pandemia da COVID-19, muitas empresas estão rescindindo os contratos de trabalho vigentes e, com o fim de atenuar a responsabilidade pelo pagamento das verbas rescisórias, defendem a ocorrência dos fenômenos jurídicos da força maior e fato do príncipe. O presente trabalho pretende apresentar de maneira geral as formas de extinção do contrato de trabalho, e minuciosamente discorrer acerca dos institutos da força maior e fato do príncipe no Direito do Trabalho. Tendo em vista o estado de calamidade pública decorrente da pandemia por COVID-19 e a existência de normas administrativas que determinaram a paralisação das atividades comerciais de serviços não essenciais, objetiva-se com o presente estudo analisar, com base na doutrina e jurisprudência trabalhista, a possibilidade de aplicação da força maior e/ou fato do príncipe quando da resolução do contrato de trabalho durante o período de pandemia. Dessa forma, conclui-se que, em caso de extinção contratual em razão da atual crise econômica-sanitária, é possível o reconhecimento da força maior prevista no artigo 501 da CLT e a consequente redução da responsabilidade do empregador pelo pagamento das verbas rescisórias devidas, desde que preenchido todos os requisitos para tanto. Todavia, quanto à aplicação do fato do príncipe, a mesma não se mostra adequada, pelo menos até um primeiro momento, devendo a responsabilidade pelo pagamento das verbas rescisórias serem mantidas com o empregador.

Palavras-chave: Extinção do contrato de trabalho. Força maior. Fato do príncipe. Verbas rescisórias. Pandemia da COVID-19.

ABSTRACT

The institutes of force majeure and the fact of the prince, although little discussed by labor doctrine and jurisprudence, have gained notoriety in the face of the current economic and health crisis. This

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: bianca.keller@souunit.com.br

is because, in the face of the COVID-19 pandemic scenario, many companies are terminating existing labor contracts and, in order to mitigate the responsibility for the payment of severance pay, defend the occurrence of the legal phenomena of force majeure and fact of the prince. The present work intends to present in a general manner the forms of termination of the employment contract, and to discuss in detail the institutes of force majeure and fact of the Prince in Labor Law. In view of the state of public calamity resulting from the pandemic by COVID-19 and the existence of administrative rules that determined the paralysis of commercial activities of non-essential services, the objective of the present study is to analyze, based on labor doctrine and jurisprudence, the possibility of the application of force majeure and/or fact of the prince when terminating the labor contract during the pandemic period. Thus, it is concluded that, in the event of termination of the contract due to the current economic and health crisis, it is possible to recognize the force majeure provided for in art. 501 of the Labor Code and the consequent reduction of the employer's responsibility for the payment of the severance pay due, provided that all requirements are met. However, as for the application of the fact of the prince, it does not seem adequate, at least until the first moment, and the responsibility for the payment of the termination funds should be maintained with the employer.

Keywords: Termination of employment contract. Force majeure. Suit of the prince. Termination. Pandemic of COVID-19.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia decorrente do novo coronavírus tem repercutido diretamente nas relações jurídicas de trabalho, mormente nos contratos de trabalho celebrados antes do seu advento. A atual situação de calamidade pública e a necessidade de adoção de estratégias para conter a disseminação do vírus, como o isolamento social, provocam um desequilíbrio econômico-financeiro no avençado entre as partes da relação empregatícia.

Nesse contexto, diante de situações imprevisíveis que ultrapassam o risco do empreendimento assumido pelo empregador, nos termos do art. 2º da CLT, as figuras da força maior e fato do príncipe são de suma importância para os contratos de emprego, haja vista que essas são capazes de restringir direitos trabalhistas e atenuar a responsabilidade do empregador, com o fim de manter ou restabelecer o equilíbrio contratual entre as partes.

A força maior e o fato do príncipe no Direito do Trabalho têm previsão nos artigos 501 e 486, ambos da CLT, respectivamente. Estes institutos decorrem de fatores imprevisíveis que resultem em dificuldades econômica e financeira para a empresa, ou de ato governamental que determine a paralisação definitiva ou temporária das atividades empresariais, alterando direta e significativamente o equilíbrio da prestação esperada por uma ou ambas as partes da relação empregatícia.

Nesse toar, com o surgimento da pandemia da COVID-19 no Brasil, o estado de calamidade pública foi reconhecido até 31 de dezembro de 2020, nos termos do Decreto Legislativo nº 6 de 2020. Diante desse cenário, os Governos dos Estados e Municípios seguiram a recomendação da Organização Mundial da Saúde (OMS) para conter a rápida propagação do novo coronavírus, no sentido de determinar a paralisação das atividades não essenciais para cumprimento do distanciamento social.

A partir de então, foram criadas normas trabalhistas para proporcionar às empresas a possibilidade de manutenção dos seus negócios e dos vínculos empregatícios, com o intuito de reduzir o impacto da COVID-19 nas relações de trabalho por meio da flexibilização temporária de normas trabalhistas. A exemplo disso, cita-se as Medidas Provisórias nº 927/2020, que reconheceu a força maior para fins trabalhistas e passou a apresentar a possibilidade de adoção de algumas medidas para enfrentamento dos impactos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública nas relações empregatícias, e nº 936/2020, a qual criou o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda.

Todavia, não obstante a isso, muitas empresas não estão conseguindo sobreviver à atual crise econômica-sanitária e estão sendo obrigadas a rescindir os contratos de trabalho de seus obreiros, alegando, para fins de redução das verbas rescisórias e/ou exclusão da responsabilidade quanto ao pagamento das verbas indenizatórias, os fenômenos da força maior e fato do príncipe.

O presente estudo, portanto, orientar-se-á no sentido de compreender os conceitos e requisitos desses institutos jus trabalhistas, a possibilidade de aplicação dos mesmos nos contratos de trabalho face a pandemia da COVID-19, e quais as verbas rescisórias devidas aos empregados em caso de rescisão do contrato de trabalho durante o atual estado de calamidade pública.

A relevância deste trabalho é decorrência da grande repercussão do tema em questão durante o período de pandemia, haja vista que, apesar da força maior e o fato do príncipe serem fenômenos jurídicos pouco abordados no âmbito do direito do trabalho, essa temática tem sido bastante discutida atualmente pelo poder judiciário e pela doutrina trabalhista, acerca do cabimento dos mesmos nas rescisões contratuais trabalhistas.

A partir dessas considerações, busca-se com o presente estudo responder as seguintes indagações: Quais os requisitos para a configuração da força maior e fato do príncipe no Direito do Trabalho? Diante do atual cenário de pandemia da COVID-19, esses institutos jus trabalhistas podem ser reconhecidos para fins de minoração da responsabilidade do empregador? Quais as

consequências desses institutos jurídicos no contrato de trabalho celebrado entre o empregado e empregador?

O presente trabalho possui o objetivo geral de analisar os reflexos do novo coronavírus nas relações de trabalho e principalmente, nas rescisões de contratos de empregos. No tocante aos objetivos específicos, tem-se o de identificar o cabimento da força maior e fato do príncipe em caso de extinção do contrato de trabalho em razão da pandemia e o consequente pagamento das verbas rescisórias devidas ao empregado.

2 FORMAS DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E CAUSAS EXTINTIVAS SUPERVENIENTES DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho nasce com o surgimento do vínculo empregatício entre o empregador e o empregado, quando ambos se comprometem a cumprir com suas obrigações advindas da relação de trabalho. Todavia, é cediço que o contrato de trabalho pode chegar ao fim, seja pelo adimplemento das obrigações – quando se tratar de contrato de trabalho por prazo determinado –, em decorrência de acordo firmado entre as partes, pelo inadimplemento contratual por qualquer das partes ou pela impossibilidade de execução das obrigações contratuais em virtude de fatos alheios à vontade do empregador e do empregado.

É imprescindível frisar que o artigo 7º, inciso I da Constituição Federal, consagra o direito fundamental social dos trabalhadores à proteção da relação empregatícia, vedando a dispensa arbitrária ou sem justa causa do obreiro, estabelecendo o pagamento de uma indenização compensatória prevista em Lei Complementar. Como a referida norma ainda não foi editada, há previsão no ADCT, em seu art. 10, inciso I, acerca dessa indenização, sendo estabelecida no percentual de 40% do total dos depósitos do FGTS em caso de dispensa sem justa causa do empregado.

No tocante às formas de extinção do contrato de trabalho, a doutrina divide em três modalidades de dissolução, quais sejam: rescisão, resolução e resolução, podendo essa ser voluntária ou involuntária.

De acordo com Romar (2018, p. 555), a rescisão do contrato de trabalho ocorre por mútuo acordo entre as partes, nos termos do artigo 484-A da CLT, podendo a lei autorizar,

excepcionalmente, a rescisão pela vontade unilateral, o que ocorre no caso de pedido de demissão ou dispensa sem justa causa.

Por outro lado, a rescisão do contrato de trabalho ocorre quando o mesmo é declarado nulo. Nesse caso, pode-se citar como exemplo a contratação de servidor público sem a prévia aprovação em concurso público, conforme entendimento sumulado nº 363 do TST.

Já a extinção do contrato de trabalho pela resolução pode ocorrer de forma voluntária ou involuntária. Martinez (2020, p. 744) elucida que são condições resolutivas voluntárias do contrato a inexecução faltosa de uma das partes, ou seja, a justa causa do empregado ou do empregador, ou por culpa recíproca delas, quer dizer, quando ambas as partes cometem falta grave, conforme disposto no artigo 484 da CLT.

A justa causa ocorrerá quando houver o descumprimento dos deveres normais impostos pelas regras do contrato de trabalho quando tipificadas em lei. Nesse sentido, as hipóteses de justa causa do obreiro estão previstas no artigo 482 da CLT e do empregador estão elencadas no artigo 483 do mesmo diploma legal, sendo essas conhecidas como dispensa indireta do contrato de trabalho.

Consoante Martinez (2020, p. 773), no que tange à resolução do contrato de forma involuntária (causas terminativas supervenientes do contrato de trabalho), a mesma ocorre em decorrência de fatos alheios à vontade das partes, desinente de eventos inevitáveis, como a morte do empregado ou empregador pessoa física ou empresário individual; força maior; e fato do príncipe.

Nesse viés, urge salientar que a Consolidação das Leis do Trabalho se preocupou em proteger a figura do trabalhador, parte hipossuficiente na relação empregatícia. Mas não só isso, a CLT também estabeleceu mecanismos de proteção ao empregador, em caso de eventos imprevisíveis e inevitáveis, a exemplo da força maior e fato do príncipe previstos nos artigos 501 a 504 e 486, todos da CLT, respectivamente.

De acordo com os ensinamentos de Belmonte (2020, p. 435), essa proteção ao empregador se deu em razão de dois fatos importantes da época. O primeiro é relativo a Segunda Guerra Mundial, uma vez que a CLT foi criada durante esse período, em situação de evidente instabilidade econômica. Já o segundo, refere-se a importância econômica e social da manutenção das atividades empresariais por serem geradoras de tributos, bem como da preservação das relações de emprego, como meio de subsistência dos obreiros e suas famílias.

Dessarte, nota-se que a citada legislação visa proteger não apenas o trabalhador, mas também salvaguardar o empregador em caso de acontecimentos inevitáveis e imprevisíveis, principalmente no tocante ao término do contrato de trabalho em decorrência de situações alheias à vontade das partes. Dessa forma, apesar de tais situações não elidirem a responsabilidade contratual do empregador, o pagamento das verbas rescisórias será devido de modo diverso do que se daria se a extinção do contrato de trabalho fosse normal.

3 A TEORIA DA IMPREVISÃO E SUA APLICAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os institutos referentes a teoria da imprevisão são o caso fortuito, a força maior e o fato do príncipe, decorrentes de acontecimentos imprevisos e inevitáveis, os quais possuem o condão de interferirem na dinâmica dos contratos de trabalho, alterando direta e significativamente o equilíbrio da prestação esperada por uma ou ambas as partes.

A força maior e o caso fortuito estão previstos no artigo 393, parágrafo único, do Código Civil, o qual dispõe que “o caso fortuito ou de força maior verifica-se no fato necessário, cujos efeitos não eram possíveis evitar ou impedir”. O *caput* desse diploma legal afirma que o devedor não responde pelos prejuízos resultantes de caso fortuito e força maior, ao menos que tenha expressamente se responsabilizado. Nesse contexto, nota-se que esses eventos excluem a responsabilidade do devedor, resolvendo-se as obrigações existentes entre as partes.

No tocante ao Direito do Trabalho, a teoria da imprevisão é adotada no artigo 501 e artigo 486, ambos da CLT, os quais tratam dos institutos da força maior e fato do príncipe. Ressalta-se que, quanto ao caso fortuito, inexistente previsão expressa na CLT, entendendo a doutrina que o mesmo está abrangido pela força maior do artigo 501 da legislação trabalhista.

Nesse contexto, Neto e Cavalcante (2019, p. 966) explicam:

Na visão de Valentin Carrion: a força maior adotada pelo texto “abrange o caso fortuito (imprevisível e imprevisível) e a força maior em sentido restrito (fato previsto ou previsível), ambos superiores às forças de quem lhes suporta os efeitos (Cunha Gonçalves, Princípios de Direito Civil Luso-Brasileiro, v. 2, p. 645)

Diferentemente de como ocorre no Código Civil, esses acontecimentos extraordinários não excluem integralmente a responsabilidade do empregador pelo pagamento da indenização, decorrente da rescisão contratual pela sua impossibilidade de execução, mas apenas a reduz, haja

vista o princípio da continuidade do vínculo empregatício e o da proteção ao trabalhador, conforme se verá a seguir.

4 DA FORÇA MAIOR E CASO FORTUITO

4.1 Conceitos e Previsão Legal na CLT

A força maior pode ser reconhecida diante de um fato irresistível e inevitável capaz de afetar substancialmente a situação financeira e econômica da empresa, o que pode ensejar a dissolução do contrato de trabalho pela impossibilidade de sua execução.

Tal instituto está previsto no artigo 501 da CLT, o qual entende como força maior “todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”.

A força maior, de acordo com o Ministro Belmonte (2020, p. 441), pode ser subdividida em interna e externa. A primeira é referente aos fatos cujos efeitos decorrem da imprevidência do empregador, situação que não exclui a sua responsabilidade, conforme dispõe o §1º do artigo 501 da CLT. Já a segunda exclui a responsabilidade do empregador pois a situação não ingressa na dinâmica do negócio.

Frisa-se que na esfera jus trabalhista não são frequentes os casos de reconhecimento da ocorrência da força maior, levando em conta que os riscos da atividade econômica recaem sobre o empregador, consoante previsto no artigo 2º da CLT, e tendo em vista que a imprevidência deste afasta a configuração da força maior.

Nesse panorama, de acordo com Neto e Cavalcante (2019, p. 966), tem-se como exemplos de situações que não geram a ocorrência da força maior as medidas governamentais de caráter geral no campo da economia; a extinção de setor da empresa; incêndio, inexistindo seguro contra fogo; e etc.

No tocante ao caso fortuito, Belmonte (2020, p. 440) explica que o caso fortuito também pode ser subdividido em interno ou externo. O primeiro está relacionado a eventos imprevisíveis relativos aos riscos da própria atividade, inserindo-se na estrutura negocial, razão pela qual, nessa situação, não há exclusão da responsabilidade do empregador. Já o segundo, refere-se a fatos imprevisíveis e inevitáveis estranhos à empresa, a exemplos de tempestades e enchentes, casos em que há a exoneração do dever de indenizar pelo empregador.

Dentro dessa lógica, alguns doutrinadores fazem uma diferenciação conceitual acerca destes institutos. De acordo com Neto e Cavalcante (2019, p. 965), Washington de Barros Monteiro compreende que estes podem ser entendidos como sinônimos ou equivalentes, pois possuem as mesmas consequências jurídicas.

De outro modo, ainda conforme elucida Neto e Cavalcante (2019, p. 965):

A partir do estudo da origem dos termos, Marcus Cláudio Acquaviva afirma que caso fortuito é todo acontecimento de ordem natural gerador de efeitos jurídicos, v. g., erupções vulcânicas, queda de raios, estiagem, avalanche e, no mesmo sentido, aluvião, forma originária de aquisição da propriedade imóvel, propiciada pelo acréscimo de uma porção de terra a outra, por fato natural. O caso fortuito não se confunde com a força maior, esta ocasionada por ato humano.

No que toca à legislação trabalhista, a CLT não se preocupou em fazer qualquer distinção conceitual entre a força maior e caso fortuito, preocupando-se tão somente em resolver o contrato de trabalho do empregado na ocorrência de qualquer acontecimento reconhecido como imprevisível e inevitável por qualquer ou ambas as partes, dispondo sobre a mesma consequência jurídica para ambos os casos.

4.2 Consequências do Instituto da Força Maior no Contrato de Trabalho

A primeira consequência do reconhecimento da força maior no contrato de trabalho é a possibilidade do empregador exigir dos empregados a realização de horas extras, conforme prevê o artigo 61, *caput*, da CLT, o qual afirma que, verificando-se uma necessidade imperiosa “poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto”.

Nesse sentido, em caso de impossibilidade da prestação de serviços por razões de força maior, faculta-se à empresa a prorrogação da jornada dos empregados por tempo necessário até o máximo de duas horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, não excedendo a 10 horas diárias e em período não superior a 45 dias por ano, sendo necessária a obtenção de autorização administrativa, nos moldes do artigo 61, §3º da CLT.

Ademais, ocorrendo a extinção da empresa ou de um dos estabelecimentos por motivo de força maior, não obstante ocorra a exclusão da responsabilidade do empregador, este permanece

obrigado a cumprir com as obrigações trabalhistas, pagando as verbas rescisórias devidas ainda que de forma atenuada. Nesse sentido:

É relevante anotar que a presente análise é feita sob a perspectiva do pagamento das parcelas decorrentes da cessação do vínculo, que se tornou impositiva pelas razões de força maior. O legislador trabalhista, de modo peculiar, cuidou de explicitar que, mesmo diante dessa excludente de responsabilidade, haverá, ainda que em parte, a assunção das verbas decorrentes da cessação do vínculo por causas involuntárias. Trata-se, portanto, de uma exceção prevista em lei. A força maior ali não exonera o empregador, como sói acontecer, das obrigações assumidas com a relação de emprego, mas, apenas, atenua substancialmente a sua dimensão (MARTINEZ, 2020, p. 776).

Dessarte, nos termos do artigo 502 da CLT, ocorrendo a extinção da empresa ou de um dos seus estabelecimentos por motivo de força maior, e se, em razão disso os contratos de trabalho dos empregados tiverem que ser rescindidos, a indenização rescisória será devida da seguinte maneira: a) sendo estável, tem direito ao pagamento integral da indenização, nos moldes dos artigos 477 e 478 da CLT; b) não tendo direito à estabilidade, metade do que seria devido em caso de rescisão sem justa causa; c) no caso de contrato por prazo determinado, a metade da indenização prevista no art. 479 da CLT; d) e 20% da multa rescisória (metade), de acordo com o art. 18, §2º da Lei 8.036/90, desde que a força maior tenha sido reconhecida pela justiça do trabalho.

De mais a mais, outra consequência desse instituto nos contratos de emprego está disposta no artigo 503 da CLT, o qual permite a redução do salário em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, não superior a 25% e respeitando o salário-mínimo. Martinez (2020, p. 776) explana que esse dispositivo foi recepcionado em parte pela Constituição Federal de 1988, haja vista que, nos termos do artigo 7º e inciso VI, a redução de salários somente seria possível mediante negociação coletiva.

Desta feita, apesar do artigo 503 da CLT nada mencionar acerca da necessidade da negociação coletiva prévia e do entendimento de parte da doutrina trabalhista acerca da recepção parcial do mencionado artigo, extrai-se desse dispositivo constitucional ser possível a redução dos salários, desde que haja a prévia negociação coletiva.

Nesse toar, cessado os efeitos decorrentes do motivo da força maior, é garantido ao empregado o restabelecimento dos salários reduzidos (artigo 503, parágrafo único da CLT).

Por fim, comprovada a falsa alegação do motivo de força maior, os empregados têm direito ao complemento da indenização percebida a menor, nos termos do artigo 504 da CLT.

5 DO FATO DO PRÍNCIPE

5.1 Conceito e Previsão Legal na CLT

A teoria do fato do príncipe é bastante utilizada no Direito Administrativo e tem sido desenvolvida no Direito do Trabalho quase sempre no contexto de situações em que o empregador busca obter indenizações do Estado.

Inicialmente, cumpre apresentar o conceito da teoria do *factum principis* sob a perspectiva do Direito Administrativo. Nessa vertente, Teixeira (2020) conceitua a teoria do *factum principis* como sendo “[...] toda e qualquer providência da iniciativa dos poderes públicos que torna mais onerosa a situação daquele que contrata com a Administração”.

De acordo com Di Pietro (2018, p. 365):

Divergem os autores na conceituação do fato do príncipe; para uns abrange o poder de alteração unilateral e também as medidas de ordem geral, não relacionadas diretamente com o contrato, mas que nele repercutem, provocando desequilíbrio econômico-financeiro em detrimento do contratado. Para outros, o fato do príncipe corresponde apenas a essa segunda hipótese.

No tocante ao Direito do Trabalho, entende-se como *factum principis* um evento extraordinário e inevitável, transitório ou definitivo, causado por um ato público – federal, estadual ou municipal – para atendimento do interesse público, capaz de influir na relação trabalhista para modificá-la, paralisá-la ou terminá-la.

Conforme Belmonte (2020, p. 442), esse instituto também pode ser subdividido em externo e interno. Considera-se fato do príncipe externo o ato que repercute na relação jurídica do empregado e empregador, mas transfere a responsabilidade pela indenização ao ente público. Já o interno, também interfere na relação jurídica trabalhista, mas a responsabilidade pelo pagamento da indenização permanece com o empregador. Nesse caso, tem-se como exemplo a interdição ou fechamento da empresa ou um de seus estabelecimentos que ponha em risco a vida e segurança dos seus funcionários.

A previsão legal do fato do príncipe na CLT está disposta no artigo 486, o qual aduz:

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.

Acerca do supracitado artigo, Domingues (2011, p. 41) discorre que:

O Texto Consolidado revela interpretação de caráter excepcional, pois não pretendeu, com certeza, o legislador afastar o ônus do empregador pelos riscos do negócio empresarial e tampouco desobrigar o empregador pelas consequências das mazelas que praticar na condução do empreendimento. A esse respeito, Francisco Antonio de Oliveira afirma que a hipótese “não abrange aquelas situações que se enquadrarem no risco do próprio empreendimento e cuja previsibilidade era razoável”

Desta feita, a teoria do fato do príncipe, no Direito do Trabalho, não trata especificamente do contrato administrativo entre o particular e a Administração Pública, preocupando-se somente com os efeitos jurídicos desse contrato nas relações de trabalho, diante de situações capazes de afetar gravosamente a manutenção do vínculo empregatício entre o empregador e o trabalhador.

De mais a mais, é cediço que o artigo 486 da CLT restringe direitos trabalhistas, razão pela qual também deve ser interpretado de forma restritiva. Assim, em uma análise sistemática acerca do supracitado dispositivo legal juntamente com o artigo 2º da CLT, o qual dispõe que o empregador assume o risco do negócio, Silva (2020) disserta que o ato da autoridade pública deve ter como objetivo auferir alguma vantagem para o Estado. Caso contrário, não obtendo o Estado qualquer tipo de benefício, não há que se falar em fato do príncipe, mantendo-se a responsabilidade pelo pagamento da verba indenizatória com o empregador.

Ademais, segundo Calcini (2020), o Tribunal Superior do Trabalho entende, há muito tempo, que não se configura o *factum principis* quando “a ação do poder público visa resguardar o interesse maior da população, atingido pelo inadimplemento da empresa” (TST, RR 5.931/86.8, Rel.: Min. Norberto Silveira, Ac. 3ª Turma 2.610/87).

Dessarte, haja vista que o empregador assume os riscos do negócio, restará configurado o *factum principis* apenas se do ato estatal advier vantagens para o Estado. Cita-se, como exemplo, a desapropriação de um imóvel para construção de uma obra pública.

Extraí-se desse raciocínio que, diante de situações em que o Estado atua para resguardar o interesse público, submetendo-se, por exemplo, a normas de saúde pública em razão de estado de calamidade pública declarada, a citar a atual pandemia por COVID-19, não há que se falar em fato do príncipe. Nesse caso, o ente público estatal, ao atender às orientações da Organização Mundial

da Saúde, não busca obter qualquer benefício para si, tendo como única finalidade conter a propagação do novo coronavírus.

Diante disso, sob a ótica trabalhista e em um exame pormenorizado dos dispositivos legais que tratam sobre o tema, é possível conceituar o fato do príncipe como sendo um ato administrativo praticado pelo Estado, em razão de acontecimento imprevisível e inevitável, para o qual o empregador não concorreu, e com o objetivo de obter uma contraprestação, capaz de ensejar a paralisação definitiva ou temporária das atividades empresariais, tornando impossível a continuidade das relações empregatícias.

Isto posto, a ocorrência de fato do príncipe é causa superveniente de extinção do contrato de trabalho. Nesses casos, a CLT busca atenuar a responsabilidade do empregador, transferindo uma de suas obrigações trabalhistas para a autoridade pública responsável pela paralisação, já que o empregador de nenhuma forma concorreu para a materialização do ato estatal, o que justifica a minoração de sua incumbência.

5.2 Consequências do Instituto do Fato do Príncipe no Contrato de Trabalho

Diante de ato de autoridade pública que impossibilite a continuidade das atividades empresariais de forma temporária ou definitiva e, conseqüentemente, dos vínculos empregatícios, pode o empregador invocar o instituto do fato do príncipe com o fim de se eximir do pagamento da verba indenizatória, transferindo tal obrigação ao ente público responsável pela paralisação.

Assim, em caso de término do contrato de trabalho por motivo de fato do príncipe, o empregador permanecerá responsável pelo pagamento de todas as verbas rescisórias – as mesmas devidas em caso de dispensa sem justa causa – inclusive por todas as verbas vencidas anteriormente à cessação, exceto a indenização supracitada, que ficará a cargo do ente estatal.

Nesse toar, conforme entendimento majoritário da doutrina e, inclusive, da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia através da Nota Informativa SEI nº 13448/2020/ME, as verbas indenizatórias de que tratam o artigo 486 da CLT são as relativas à multa de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS, nos moldes do artigo 18, §1º da Lei 8.036/90, e a multa do artigo 478 da CLT, para os trabalhadores ainda estáveis. Nesse sentido:

Considerando a equivalência dos sistemas indenizatórios dos arts. 477 e 478 da CLT e da Lei nº 8.036/90, amplamente reconhecida pela doutrina e pela jurisprudência, a indenização a que se refere o art. 486 corresponde à indenização

compensatória do FGTS, apenas. As demais verbas indenizatórias, devidas na rescisão, não foram transferidas à responsabilidade estatal. Portanto, se reconhecida a hipótese de que trata o art. 486, a indenização que passa a ser de responsabilidade do ente estatal é aquela do art. 478 para os trabalhadores ainda estáveis, e, para os não estáveis, a indenização do FGTS prevista no art. 18, §1º, da Lei nº 8.036/90, apenas (NOTA INFORMATIVA SEI nº 13448/2020/ME).

No mesmo raciocínio, lecionam Neto e Cavalcante:

O factum principis somente transfere para a responsabilidade estatal o pagamento da indenização. Portanto, exime-se o empregador da obrigação legal quanto ao pagamento da multa dos 40% ou da indenização do art. 478, CLT (para os não optantes anteriores à CF/88 e os portadores da estabilidade decenal). Os demais títulos rescisórios serão de responsabilidade do empregador. (2019, p. 967)

Nesse toar, as demais verbas rescisórias devem ser suportadas pelo empregador, respeitando, inclusive, o prazo de 10 dias para pagamento das mesmas (art. 477, §6º da CLT).

De mais a mais, conforme artigo 486, §1º da CLT, em caso de paralisação das atividades empresariais, cabe ao empregador alegar a responsabilização do ente público judicialmente, o qual deverá ser notificado para se manifestar no prazo de 30 dias, passando a figurar no processo como denunciado à lide.

Noutro sentido, é imperioso frisar que os institutos do fato do príncipe e da força maior pouco são reconhecidos judicialmente. Isso porque, como já salientado, apenas em situações excepcionais é que o Judiciário permite a redução do pagamento das verbas rescisórias pelo empregador ou a transferência do pagamento da verba indenizatória para o ente público.

De acordo com Ludwing (BELMONTE e MARTINEZ, 2020, p. 476), os tribunais têm entendimento de que quando a Administração Pública atua para reparar o ilícito com o objetivo de salvaguardar o interesse público, por exemplo, em casos de fiscalização e interdição de estabelecimentos que não atuam dentro dos limites da lei, a responsabilidade pelo pagamento das verbas indenizatórias previstas no artigo 486 da CLT permanecem com o empregador. Tem-se, nesse contexto, o fato do príncipe decorrente de caso fortuito interno.

Por outro lado, comprovando-se a imprevisibilidade do empregador, somado com o fato de não ter concorrido direta ou indiretamente para o ato estatal e sendo este determinante para a total interrupção das atividades da empresa, a Jurisprudência Pátria é firme no sentido de haver a configuração do *factum principis*, senão, vejamos:

[...] AGRAVO DE INSTRUMENTO DA PRIMEIRA RECLAMADA. INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. ESTADO DE SANTA CATARINA. RESPONSABILIDADE EXCLUSIVA DO ENTE PÚBLICO. FATO DO PRÍNCIPE. NÃO OCORRÊNCIA. SÚMULA Nº 126. NÃO PROVIMENTO. Cinge-se a controvérsia em saber se os termos do artigo 486, caput, da CLT, relativos à configuração do fato do príncipe, são aplicáveis à hipótese dos autos: "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". A incidência do instituto "fato do príncipe" pressupõe necessariamente o elemento da imprevisibilidade e nexa causal entre o ato da Administração e os danos ou prejuízos daí advindos. [...] Agravo de instrumento a que se nega provimento (AIRR-486-28.2018.5.12.0023, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 20/03/2020).

FATO DO PRÍNCIPE. CONFIGURAÇÃO. A caracterização do *factum principis* exige um ato administrativo de autoridade competente ou lei que implique total interrupção das atividades da empresa, bem como a comprovação de que o empregador não concorreu culposa ou dolosamente para a causa desencadeadora do ato de autoridade. A falta de qualquer um destes elementos torna inócua a invocação. Não cuida a hipótese dos autos de ato que teria acarretado a total interrupção das atividades da recorrente de forma a impedir a continuidade do cumprimento das suas obrigações, notadamente em decorrência de ato administrativo ou lei. Nesse trilhar, não pode a parte apoiar-se no instituto, para o fim de ver sua responsabilidade pela condenação rechaçada. Recurso da 1ª reclamada ao qual se nega provimento, no aspecto. (TRT-2 10010416120165020254 SP, Relator: SIDNEI ALVES TEIXEIRA, 17ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 12/09/2019)

Dessarte, a teoria do *factum principis*, no âmbito juslaboralista, apenas poderá ser alegada pelo empregador em casos excepcionais, desde que não tenha concorrido e quando tornar absolutamente impossível a continuidade do contrato de trabalho. Ou seja, o ato da autoridade pública deve ser determinante para a cessação definitiva das atividades empresariais ou para a paralisação temporária cuja duração torne inviável a manutenção dos vínculos empregatícios, além de gerar para o Estado certa vantagem. Caso contrário, a responsabilidade se mantém com o empregador, uma vez que, pela regra geral, ele assume os riscos próprios do empreendimento, sendo defeso a transferência do risco empresarial, nos moldes do artigo 2º da CLT.

6 DO ATUAL ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA PELA PANDEMIA DA COVID-19 E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO

6.1 Rescisões do Contrato de Trabalho em Decorrência do Novo Coronavírus: Aplicação das Teorias da Força Maior e Fato do Príncipe

Inicialmente, é imperioso salientar que a COVID-19 é uma doença causada pelo coronavírus denominado SARS-CoV-2. Os primeiros casos do novo coronavírus ocorreram em dezembro de 2019 na China e, em virtude de seu grande e rápido potencial de contágio, logo houve a propagação do vírus pelo mundo inteiro. Por essa razão, em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde passou a considerar a doença causada pelo novo coronavírus como uma pandemia. No âmbito nacional, o Decreto Legislativo nº 6 de 2020 reconheceu, para fins do artigo 65 da Lei Complementar nº 101/2000, o estado de calamidade pública até 31 de dezembro de 2020.

Diante deste complexo cenário, algumas estratégias foram recomendadas pela Organização Mundial da Saúde e adotadas pelos Governos dos Estados e Municípios, a exemplo do isolamento social. Em decorrência da necessidade da adoção do distanciamento social, as autoridades públicas determinaram a paralisação de todas as atividades não essenciais, fazendo com que as pessoas permanecessem em suas casas, com o intuito de conter a rápida propagação do coronavírus.

Por conseguinte, é notório os grandes impactos da supracitada medida no tocante a continuidade das atividades empresariais e, conseqüentemente, na continuidade dos empregos. Por esta razão, foram editadas normas trabalhistas temporárias, com o fim de reduzir os efeitos do novo coronavírus nas relações de trabalho. A exemplo disso, citam-se as Medidas Provisórias nº 927/2020 e nº 936/2020, as quais promoveram a flexibilização temporária de normas trabalhistas.

No que toca a primeira Medida Provisória, o seu artigo 1º, parágrafo único, define como de força maior o estado de calamidade pública e de emergência da saúde pública, senão vejamos: “O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6 de 2020 e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da CLT”.

Além disso, listou as principais medidas de enfrentamento dos impactos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública nas relações empregatícias, como a flexibilização do teletrabalho, antecipação das férias individuais, concessão de férias coletivas, banco de horas, dentre outras.

Já a segunda Medida Provisória supramencionada criou o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda, tendo como objetivos a preservação do emprego e da renda;

garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e reduzir o impacto social desinente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública (art. 2º). A referida MP possibilitou ainda a redução da jornada de trabalho e do salário dos trabalhadores por meio de acordo individual por até 90 dias e a suspensão do contrato de trabalho por até 60 dias, consoante disposição dos seus artigos 7º e 8º.

Destarte, vê-se que a intenção do Governo Federal foi a de apresentar aos empregadores alternativas urgentes com o fim de manter os seus negócios economicamente viáveis, bem como de manter os vínculos empregatícios.

Apesar disso, o que se vê, na realidade, é que muitas empresas, mormente os micros, médios e pequenos empreendimentos, não estão conseguindo sobreviver a atual crise econômica-sanitária. Tal situação vem ensejando a rescisão dos contratos de trabalho e a discussão acerca do pagamento das verbas rescisórias devidas. Nesse sentido, Calcini (2020) explica que:

Conforme amplamente noticiado pela mídia, muitas empresas não estão sendo capazes de manter empregos e, pior, manterem-se sequer em funcionamento, encerrando suas atividades comerciais. Já completamente comprometidas financeiramente, as empresas buscam alternativas de forma a mitigar gastos em caso de dispensa de empregados.

As empresas que estão rescindo os contratos de trabalho de seus empregados em razão da impossibilidade da manutenção dos negócios têm alegado a ocorrência dos institutos da força maior e/ou fato do príncipe com o intuito de reduzirem a indenização devida, nos termos do artigo 502 da CLT, ou se isentarem da responsabilidade pelo pagamento da indenização da multa do FGTS, nos termos do artigo 486 da CLT.

Ocorre que, não obstante a própria MP 927/2020 constituir o estado de calamidade pública como hipótese de força maior, faz-se necessário analisar cada caso em concreto para fins de configuração da força maior trabalhista. Isso porque, analisando minuciosamente o artigo 502 da CLT, para a configuração desse instituto, é imprescindível a demonstração efetiva de que a empresa não possui reais condições de dar continuidade ao negócio, com a consequente extinção da mesma.

Ademais, para que haja a redução pela metade da multa de 40% do montante de todos os depósitos da conta vinculada ao FGTS, faz-se necessário que a força maior seja reconhecida pela Justiça do Trabalho, consoante dispõe o artigo 18, §2º da Lei 8.036/90, cita-se: “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”.

Consoante exposto pela Revista do Tribunal Superior do Trabalho (2020, p. 43), é necessário o reconhecimento desse instituto pela Justiça do Trabalho para que seja realizado o controle da legitimidade da redução da referida indenização, verificando-se se a situação do empregador foi, de fato, prejudicada pela circunstância de força maior, justificando-se a redução da verba.

Nessa perspectiva, diante da atual situação de pandemia da COVID-19, nota-se ser possível ao empregador invocar o instituto da força maior em caso de rescisão do contrato de trabalho, desde que esta seja reconhecida pela Justiça do Trabalho e tenha ocorrido a extinção da empresa ou de um dos estabelecimentos em que labore o empregado em razão da notória impossibilidade de continuidade das atividades empresariais, objetivando o pagamento da indenização rescisória de acordo com o artigo 502 da CLT, já estudado.

Por outro lado, não tendo ocorrido a extinção da empresa ou de um dos seus estabelecimentos, mas comprovado os prejuízos que possam inviabilizar a continuidade do negócio nos moldes originais, mostra-se razoável a aplicação do artigo 503 da CLT combinado com a Lei 14.020/2020, os quais possibilitam a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, bem como de suspensão temporária do contrato de trabalho durante o período de calamidade pública, mediante acordo individual escrito entre o empregado e o empregador ou acordo ou convenção coletiva.

Noutro raciocínio, muito se tem discutido acerca da possibilidade de aplicação da teoria do fato do príncipe para fins de transferência das verbas indenizatórias ao ente estatal, diante da extinção das empresas em razão da determinação de paralisação das atividades de serviços não essenciais frente ao atual cenário de crise.

Relembra-se que para a configuração da teoria do fato do príncipe, é imprescindível o preenchimento cumulativo dos seguintes requisitos: paralisação temporária ou definitiva do trabalho motivada unicamente por ato de autoridade pública estadual, federal ou municipal; absoluta impossibilidade de continuidade das atividades negociais; o empregador não concorrer para a ocorrência do ato; e do ato estatal gerar certa vantagem para o Estado.

Aliás, acerca desse assunto, Silva (2020) explana que:

Por teoria do Fato do Príncipe, sob a ótica trabalhista, entende-se qualquer ato administrativo praticado pelo Estado, que seja extraordinário, extracontratual, imprevisível, unilateral, a ensejar o encerramento ou paralisação temporária das atividades da empresa, seja ela ou não, contratada do Estado. Ocorre, entretanto, que este ato deve ter como pressuposto, um benefício ao Estado, diretamente. Se não for em benefício, se dele não advir vantagens, ressalta-se, ao Estado, não pode ser considerado Fato do Príncipe.

Assim, tratando-se do atual contexto de pandemia da COVID-19, é cediço que a proibição direcionada aos empresários, referente às atividades não essenciais, não configurou qualquer benefício ao Estado. Pelo contrário, nota-se clarividente que o ato dos Governos dos Estados e Municípios decorreu exclusivamente por motivos de saúde pública, seguindo as recomendações da Organização Mundial da Saúde com o intuito de conter a célere propagação do vírus.

De mais a mais, na presente situação de calamidade pública, é importante destacar que o Estado tem o dever de agir com eficiência para resguardar o interesse público e garantir o direito fundamental à saúde previsto no art. 196 da Constituição Federal de 1988, inexistindo qualquer margem de escolha pela Administração Pública. Nessa perspectiva, entende Ludwing (2020, p. 482):

Logo, na hipótese em tela, os regramentos estaduais e municipais nada mais fazem do que, a partir dos critérios técnicos estabelecidos pela ciência médica e parametrizados pela eficiência administrativa, cumprir estritamente as normas que concretizam e garantem o direito fundamental à saúde (CF, art. 196), inclusive, na perspectiva trabalhista, pela redução dos riscos inerentes ao trabalho (CF, art. 7º, XXII), o que afasta o reconhecimento de fato do príncipe.

Desta forma, o último requisito supracitado para configuração do *factum principis* não está preenchido, haja vista que o ato emanado pelas autoridades públicas quanto à paralisação das atividades consideradas não essenciais para cumprimento do isolamento social, não ensejou nenhuma vantagem para a Administração Pública, porquanto agiu com o fim unicamente de resguardar o interesse público e garantir o direito fundamental à saúde. Aliás, apesar de ser um tema novo, esse vem sendo o entendimento de alguns Tribunais, a citar o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, senão vejamos:

FATO DO PRÍNCIPE - COVID-19. INOCORRÊNCIA. MOTIVO DE FORÇA MAIOR. CARACTERIZAÇÃO. VERBAS RESCISÓRIAS - MULTA FUNDIÁRIA E AVISO PRÉVIO DEVIDOS - REDUÇÃO DE 50%. I - O fato do príncipe na seara trabalhista incorre em razão da pandemia do coronavírus (art.

486, CLT). Porquanto os atos normativos inerentes das esferas federal, estadual e municipal foram editados para combater a pandemia atendendo recomendação da OMS. Não se trata de ato discricionário da administração visando interesse ou alguma vantagem. Não havendo que se falar em responsabilização do Poder Público pelas obrigações trabalhistas rescisórias. II - O motivo de força maior resta caracterizado, em razão da decretação do estado de calamidade pública decorrente do Covid-19. As verbas rescisórias são devidas pelo empregador, por conta do risco da atividade econômica. A multa de 40% do FGTS e o aviso prévio indenizado são devidos com deságio de 50%, tendo em vista motivo de força maior. Recurso do reclamante provido parcialmente. (TRT-15 - RORSum: 00106356820205150043 0010635-68.2020.5.15.0043, Relator: EDISON DOS SANTOS PELEGRINI, 10ª Câmara, Data de Publicação: 16/09/2020)

Pelo exposto, tendo em vista as rescisões de contratos de trabalho frente ao cenário de crise econômica-sanitária provocada pela atual pandemia da COVID-19 e por meio de uma análise minuciosa de cada caso em concreto, conclui-se ser possível a aplicação da força maior como hipótese de redução pela metade do pagamento relativo as verbas indenizatórias e rescisórias, desde que preenchidos todos os requisitos legais e quando reconhecida pela Justiça do Trabalho.

Já quanto à aplicação da teoria do fato do príncipe na situação mencionada, como forma de transferir a responsabilidade pelo pagamento das verbas indenizatórias ao ente público, a mesma não se mostra adequada, haja vista que se trata de uma situação excepcional de calamidade pública e de ato emanado exclusivamente em razão de interesse público, motivo pelo qual deve ser mantida a responsabilidade pelo pagamento das referidas verbas com o empregador.

6.2 Verbas Rescisórias Devidas

O reconhecimento pela Justiça do Trabalho da força maior como causa superveniente terminativa do contrato de trabalho pela impossibilidade de continuidade dos negócios e dos vínculos empregatícios, em razão das medidas adotadas para conter a propagação do novo coronavírus, enseja ao empregador o direito ao pagamento pela metade das verbas rescisórias e indenizatórias devidas ao obreiro não estável.

Todavia, nesse panorama, há certa divergência doutrinária sobre os créditos devidos. Para Ieiri (2020) e Romar (2018, p. 597), o pagamento das verbas rescisórias, quais sejam: saldo de salário, aviso prévio, 13º salário proporcional, férias vencidas (se houver) e proporcionais, devem serem pagas integralmente, sendo autorizado a redução apenas da multa do FGTS.

Já a Revista do Tribunal Superior do Trabalho (2020, p. 34), explana ser devido o pagamento das verbas rescisórias e da multa do FGTS reduzido pela metade, não havendo a incidência de aviso prévio. No mesmo raciocínio entende Fonseca (2020) e Bugério (2020), os quais argumentam não ser devido a referida verba por não se tratar de dispensa arbitrária.

De outro modo, Martinez (2020, p. 776) entende que são devidas ao empregado as seguintes verbas: a) saldo de salário; b) metade do aviso prévio; metade das férias proporcionais; 1/3 sobre férias proporcionais; metade do 13º salário proporcional; liberação do FGTS; acréscimo de 20% sobre o FGTS; férias simples e/ou dobrados, se houver, por se tratar de direito adquirido.

Dessarte, o artigo 502 da CLT, por restringir direitos trabalhistas, deve também ser interpretado de forma restritiva. Nesse viés, o supracitado dispositivo legal é claro no sentido de ser devido ao trabalhador o pagamento pela metade das verbas rescisórias, conforme artigos 477 e 478, ambos da CLT, se não estável. Se o obreiro for estável, o pagamento dos créditos rescisórios é devido de forma integral.

Assim, entende-se correta a interpretação do artigo 502 da CLT no sentido de ser devido ao trabalhador não estável o pagamento de todos os créditos rescisórios da seguinte forma: saldo de salário, se houver; metade do aviso prévio; metade das férias proporcionais com 1/3; metade do 13º salário proporcional; acréscimo de 20% sobre o FGTS, além da liberação do FGTS. Quanto à liberação do FGTS, férias simples e vencidas, se houver, estas parcelas devem ser quitadas integralmente, uma vez que se trata de direito adquirido, não configurando propriamente verbas decorrentes da terminação do contrato. Sendo o obreiro estável, todavia, como antes registrado, o pagamento dos créditos rescisórios é devido de forma integral.

Por fim, no tocante ao instituto do fato do príncipe, conforme salientado, a sua aplicação nos contratos de trabalho face a atual pandemia da COVID-19 não se mostra adequada, pelo menos em um primeiro momento, de forma que o pagamento integral das verbas rescisórias deve permanecer sob a responsabilidade do empregador, não havendo que se falar em transferência desta para o ente estatal que determinou a paralisação das atividades não essenciais durante o período de calamidade pública.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O atual estado de calamidade pública ocasionado pelo novo coronavírus resultou e continuará resultando reflexos diretos nas ciências jurídicas e sociais. Nesse momento de crise econômica-sanitária, o Direito do Trabalho precisa buscar formas de atenuar os problemas advindos pela pandemia da COVID-19, levando em consideração que muitas empresas estão passando por diversas dificuldades financeiras, mormente os micros e pequenos empreendimentos, sem deixar, todavia, de proteger a figura do trabalhador.

Diante do ato público que determinou a paralisação das atividades não essenciais para fins de cumprimento do isolamento social, é inelutável que as empresas busquem se adaptar a uma nova realidade. Para tanto, busca-se a adoção de estratégias para dar continuidade ao empreendimento e ao mesmo tempo manter os contratos de trabalho, valendo-se, inclusive, das normas trabalhistas editadas durante esse período, a exemplo das Medidas Provisórias nº 927/2020 e 936/2020, as quais promoveram a possibilidade de redução da jornada e do salário dos trabalhadores, a adoção do regime de teletrabalho, concessão de férias, suspensão temporária do contrato de trabalho, dentre outras medidas.

Todavia, não obstante a isso, conforme enfatizado, muitas empresas não estão conseguindo sobreviver a atual pandemia, razão pela qual estão tendo que fechar o estabelecimento comercial e conseqüentemente extinguir os contratos de emprego vigentes. Assim, o presente estudo trouxe o debate acerca de dois institutos jurídicos que poderiam servir como fundamento para o término do contrato de trabalho, quais sejam: a força maior e fato do príncipe, previstos nos artigos 501 e 486 da CLT, respectivamente.

Do cotejo das premissas lançadas neste estudo, é possível concluir ser cabível a força maior para fins de extinção do contrato de trabalho decorrente da pandemia do novo coronavírus e redução pela metade do pagamento das verbas rescisórias, quando preenchidos todos os requisitos necessários, ou seja, demonstração efetiva de que a empresa não possui reais condições de dar continuidade ao negócio em razão da pandemia e a conseqüente extinção do estabelecimento.

Por outro lado, no que tange ao fato do príncipe, pelo menos em um primeiro momento, a sua aplicação não se mostra adequada, haja vista que, consoante exposto, a autoridade pública que determinou a paralisação das atividades não essenciais em decorrência da pandemia do novo coronavírus atuou com o único objetivo de resguardar o interesse público e principalmente, proteger os direitos fundamentais à saúde e à vida dos trabalhadores. Ademais, inexistiu qualquer margem de escolha pela Administração Pública, além de do ato estatal não gerar nenhuma

vantagem para o Estado, elementos essenciais para a caracterização do *factum principis* nas relações de trabalho.

Por fim, é pertinente salientar que tal temática ainda será bastante discutida pela doutrina e jurisprudência trabalhista, razão pela qual se espera que o presente trabalho tenha contribuído para uma melhor compreensão acerca dos fenômenos jurídicos da força maior e fato do príncipe nas relações de emprego, bem como a possibilidade de aplicação dos mesmos face a atual pandemia da COVID-19.

REFERÊNCIAS

BELMONTE, Alexandre Angra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Juspodvm, 2020.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Planalto, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 de setembro de 2020.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452 DE 1º DE MAIO DE 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Planalto, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 19 de setembro de 2020.

BRASIL. **DECRETO-LEGISLATIVO Nº 6 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**. Planalto, 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm>. Acesso em: 28 de outubro de 2020.

BRASIL. **LEI Nº 8.036 DE 11 DE MAIO DE 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências**. Planalto, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm>. Acesso em: 28 de outubro de 2020.

BRASIL. **LEI Nº 10.406 DE 10 DE JANEIRO DE 2002. Institui o Código Civil**. Planalto, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 19 de setembro de 2020.

BRASIL. **LEI Nº 14.020 DE 6 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**. Diário Oficial da União, 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>>. Acesso em: 13 de outubro de 2020.

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 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. Planalto, 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 28 de outubro de 2020.

BRASIL. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 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. Planalto, 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 28 de outubro de 2020.

BURÉGIO, Fátima. Extinção da empresa, art. 502 da CLT e força maior. Jus Brasil. Disponível em: <<https://fatimaburegio.jusbrasil.com.br/artigos/826285173/extincao-da-empresa-artigo-502-da-clt-e-forca-maior>>. Acesso em: 02 de novembro de 2020.

CALCINI, Ricardo. Indenizações trabalhistas: força maior e fato do príncipe. Conjur. 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-mai-28/pratica-trabalhista-indenizacoes-trabalhistas-forca-maior-fato-principe>>. Acesso em: 13 de outubro de 2020.

FONSECA, Renato. A aplicação do fato do príncipe e da força maior em tempos do covid-19 no direito do trabalho. Jus Brasil. 2020. Disponível em: <<https://r30fonseca.jusbrasil.com.br/artigos/917371069/a-aplicacao-do-fato-do-principe-e-da-forca-maior-em-tempos-do-covid-19-no-direito-do-trabalho?ref=serp>>. Acesso em: 02 de novembro de 2020.

IEIRI, Edgar Yuji. O empregado demitido por força maior n pandemia do coronavírus covid-19. JusBrasil. Disponível em: <<https://eieiri.jusbrasil.com.br/artigos/858988142/o-empregado-demitido-por-forca-maior-na-pandemia-do-coronavirus-covid-19>>. Acesso em: 02 de novembro de 2020.

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

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALVANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho. 9 ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

NOTA INFORMATIVA 13448/2020/ME. Normas legais. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/nota-seprt-13448-2020-fato-principe-forca-maior-motivo-rescisao.pdf>>. Acesso em: 28 de outubro de 2020.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. Direito administrativo. 31. ed. rev. atual e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2018.

REVISTA DO CURSO DE DIREITO DA FACULDADE CAMPO LIMPO PAULISTA – v. 9, 2011 – Porto Alegre: IOB 2011.

REVISTA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. São Paulo: LexMagister, v. 86, n. 2, abr./jun. 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho Esquematizado. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SILVA, David Santana. Fato do príncipe, artigo 486 da CLT e a interpretação sistemática da lei. Âmbito Jurídico. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/noticias/fato-do-principe-artigo-486-da-clt-e-a-interpretacao-sistematica-da-lei/>>. Acesso em: 13 de outubro de 2020.

TEIXEIRA, Leandro Fernandez. Força maior e fato do príncipe no direito do trabalho. Jus.com.br. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/80979/forca-maior-e-fato-do-principe-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 13 de outubro de 2020.

TST. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AIRR-486-28.2018.5.12.0023, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 20/03/2020. JusBrasil, 2020. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/823490125/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-4862820185120023>>. Acesso em: 13 de outubro de 2020.

TRT 2ª REGIÃO. RECURSO ORDINÁRIO. Processo nº 10010416120165020254. Relator: SIDNEI ALVES TEIXEIRA, 17ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 12/09/2019. JusBrasil, 2019. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/782508167/10010416120165020254-sp/inteiro-teor-782508187>>. Acesso em: 13 de outubro de 2020.

TRT 15º REGIÃO. RECURSO ORDINÁRIO EM PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. Processo nº 0010635-68.2020.5.15.0043 0010635-68.2020.5.15.0043. Relator: EDISON DOS SANTOS PELEGRINI, 10ª Câmara, Data de Publicação: 16/09/2020. Disponível em: <<https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/927492461/rosum-106356820205150043-0010635-6820205150043>>. Acesso em: 28 de outubro de 2020.