

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE DIREITO PROFESSOR JACY DE ASSIS

JOSUÉ MIRANDA RODRIGUES

O fato do príncipe e as relações de trabalho durante o período de pandemia da COVID-19:
uma análise sobre o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - Minas
Gerais

Uberlândia – MG

2023

JOSUÉ MIRANDA RODRIGUES

O fato do príncipe e as relações de trabalho durante o período de pandemia da COVID-19:
uma análise sobre o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - Minas
Gerais

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Direito Professor Jacy de Assis da
Universidade Federal de Uberlândia como
requisito parcial para obtenção do título de
bacharel em Direito

Área de concentração: Direito do Trabalho

Orientadora: Profa. Dra. Márcia Leonora
Santos Régis Orlandini.

Uberlândia – MG

2023

JOSUÉ MIRANDA RODRIGUES

O fato do príncipe e as relações de trabalho durante o período de pandemia da COVID-19:
uma análise sobre o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - Minas
Gerais

Trabalho de Conclusão de Curso ou
apresentado à Faculdade de Direito Professor
Jacy de Assis da Universidade Federal de
Uberlândia como requisito parcial para
obtenção do título de bacharel em Direito

Área de concentração: Direito do Trabalho

Uberlândia, 01 de junho de 2023.

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Márcia Leonora Santos Régis Orlandini (Orientadora)

Profa. Dra. Juliane Caravieri Martins (Avaliadora)

Dedico este trabalho às pessoas vítimas da COVID-19, que não tiveram a oportunidade de reclamar seu direito à vida frente à ineficiência do Estado em fornecer vacinação em tempo hábil.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à professora Márcia pelo incentivo, motivação e orientação na superação de mais este desafio acadêmico.

Agradeço à professora Juliane pela disponibilidade e indicação de artigo que corrobora com os resultados desta pesquisa sob a perspectiva dos direitos humanos fundamentais e da dignidade da pessoa humana.

“O Direito do trabalho tem se mostrado como um dos meios mais eficazes para se manter a paz social, visto sua função central de trazer a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica e, com isso, fazer cumprir sua função civilizatória e democrática no capitalismo ocidental.”

(BARBOSA, 2020, p. 26)

RESUMO

A pandemia da COVID-19 trouxe grandes desafios para a economia e a sociedade, resultando em reclamações trabalhistas sobre quem deve custear as indenizações ao encerrar os contratos de trabalho. Esta pesquisa analisa os conceitos de força maior e fato do príncipe nas relações de emprego e como essas definições alcançam os tribunais, em especial o Tribunal Regional da 3ª Região (TRT 3), para subsidiar decisões sobre a responsabilidade ou não do Poder Público pelo pagamento das verbas rescisórias quando do encerramento dos contratos de trabalho em decorrência da COVID-19 a partir de março de 2020. A produção jurisprudencial sobre o tema tornou-se mais profícua a partir da publicação da Medida Provisória 927. Foram encontrados 247 acórdãos proferidos pelo TRT 3 entre 07 de julho de 2020 e 13 de abril de 2023. A maioria dos acórdãos aborda a rescisão contratual e seus reflexos, com pedidos de responsabilização do poder público pelas verbas rescisórias de direito dos empregados, ou até acórdãos em que as reclamadas pleiteiam a redução de multas ou de verbas rescisórias com base na aplicação do art. 486 da CLT. Em geral, a pesquisa sugere que a jurisprudência tem mantido a responsabilidade dos empregadores pelo pagamento das verbas rescisórias, mesmo em situações decorrentes da pandemia.

Palavras-chave: fato do príncipe; COVID-19; força maior.

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has brought major challenges to the economy and society, resulting in labor claims regarding who should bear the cost of indemnities upon termination of employment contracts. This research analyzes the concepts of force majeure and "fact of the prince" in employment relations and how these definitions reach the courts, especially the Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT 3), to support decisions on the responsibility of the Public Authority for paying severance pay upon termination of employment contracts due to COVID-19 from March 2020. Jurisprudential production on the subject became more abundant following the publication of Provisional Measure 927. 247 judgments were found by TRT 3 between July 7, 2020 and April 13, 2023. Most of the judgments address contractual termination and its consequences, with requests for holding the Public Authority responsible for the rightful severance pay of employees, or even judgments in which defendants request a reduction in fines or severance pay based on the application of Article 486 of the Consolidated Labor Laws. Overall, the research suggests that jurisprudence has maintained the responsibility of employers for the payment of severance pay, even in situations arising from the pandemic."

Keywords: fact of the prince; force majeure; COVID-19.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
Arts.	Artigos
COVID-19	Doença por coronavírus 2019
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
ESPII	Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
OMS	Organização Mundial da Saúde
SARS-CoV-2	Severe Acute Respiratory Syndrome – Related Coronavirus 2
TRT 3	Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFU	Universidade Federal de Uberlândia

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
2	EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	14
2.1	Conceito e aplicação da força maior	16
2.2	Fato do Príncipe (<i>factum principis</i>)	17
2.3	Fato do Príncipe e força maior na esfera trabalhista e consequências jurídicas.....	19
3	PANDEMIA DA COVID-19 E RELAÇÕES DE TRABALHO.....	22
3.1	Leis, Decretos e Medidas Provisórias criadas na pandemia	22
3.2	Discrecionabilidade Administrativa na pandemia	24
4	PRINCIPAIS JULGADOS SOBRE O TEMA FATO DO PRÍNCIPE DURANTE O PERÍODO DA PANDEMIA DA COVID-19.....	26
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
	REFERÊNCIAS.....	33

1 INTRODUÇÃO

É notório que a pandemia da doença causada pelo coronavírus 2019 (COVID-19) trouxe enormes desafios no que se refere aos aspectos econômicos e sociais decorrentes das dificuldades do Poder Público para conter a disseminação e ao mesmo tempo manter o funcionamento dos mercados e dos meios de sobrevivência das pessoas. No campo das relações de trabalho presenciou-se um aumento na taxa de desemprego, fator de grande importância para os questionamentos que surgiram sobre a responsabilidade dos custos relacionados às demissões decorrentes das suspensões das atividades empresariais em períodos determinados pela Administração Pública.

Diante destes questionamentos e ainda da perda do poder econômico de algumas empresas, grande número de reclamações trabalhistas foram ajuizadas na Justiça do Trabalho com a finalidade de dirimir controvérsias sobre as indenizações pela rescisão do contrato de trabalho.

Em uma análise breve no sistema de consulta à jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT 3), em pesquisa livre, no campo “com todas as palavras: fato do príncipe” e “com a expressão: COVID-19” o resultado foi de duzentos e trinta e nove acórdãos de processos que envolvem esta temática. Parte destas decisões tem fundamento na tese de que as indenizações trabalhistas, quando em paralização motivada por ato de autoridade estatal, devem ser suportadas pelo Estado, conforme especifica o art. 486 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entretanto há divergências sobre se os atos promovidos pelas autoridades públicas municipais, estaduais e federais, com a finalidade de higiene e saúde pública, podem ser considerados para aplicação da teoria do fato do príncipe, ao considerar os atos praticados como atos não discricionários pela Administração, mas sim, atos necessários à preservação da saúde pública.

Por outro lado, outra corrente discorda da idéia ser o Poder Público responsável por este ônus sobre as indenizações por encerramento dos contratos de trabalho, diante das alternativas introduzidas pela Medida Provisória nº 927/2020 que tiveram como objetivo amenizar os prejuízos dos empregadores diante da situação de calamidade pública da COVID-19 no Brasil.

O Direito do Trabalho, reconhece que as relações de emprego foram afetados por este fenômeno, mesmo porque, economicamente, as empresas que foram afetadas pela pandemia se sentem prejudicadas.

Esta pesquisa se propõe a analisar os conceitos de força maior e fato do príncipe nas relações de emprego, e como essas definições alcançam os Tribunais, em especial o Tribunal Regional da 3ª Região de forma a subsidiar as decisões a respeito da responsabilidade ou não do Poder Público sobre o pagamento das verbas rescisórias quando do encerramento dos contratos de trabalho em decorrência da COVID-19 a partir de março de 2020, quando foi caracterizada como pandemia pela Organização Mundial da Saúde – OMS.

Utilizou-se o método dedutivo com o objetivo de se tentar fazer das regras gerais a solução para casos específicos. Os processos metodológicos empregados serão o estudo dogmático jurídico, visto a impossibilidade de um estudo profundo sem que se recorra à lei e à doutrina neste sentido; o estudo da jurisprudência, em especial a do TRT 3, foi importante para, através do método comparativo, compreender como esse Egrégio Tribunal tem decidido sobre a temática.

2 EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho é uma das principais formas de relação jurídica entre empregado e empregador. Sua definição pode variar de acordo com a doutrina, mas é o acordo em que o trabalhador se compromete a prestar serviços para o empregador em troca de uma remuneração (DELGADO, 2019).

É importante destacar que a doutrina considera que o contrato de trabalho possui certas características essenciais, como a pessoalidade, habitualidade, onerosidade, subordinação e não-eventualidade. Isso significa que o trabalhador deve prestar serviços de forma pessoal e habitual, em troca de uma remuneração, sob a subordinação e dependência do empregador e de forma não eventual (MARTINS, 2023).

A Constituição Federal de 1988 (CF), em seu art. 7º, atribui aos trabalhadores urbanos e rurais direito a uma relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa com indenização compensatória, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), seguro- desemprego em caso de desemprego involuntário, aviso prévio, dentre outros direitos.

Por ser um negócio jurídico que envolve a vontade consensual entre as partes sobre um mesmo objeto que é a relação de trabalho, os contratos de trabalho, assim como os demais contratos também podem ser extintos pela vontade de uma ou de ambas as partes. A extinção do contrato de trabalho é, portanto, o momento em que a relação empregatícia entre empregado e empregador é encerrada.

Para Nascimento (2020), a extinção do contrato de trabalho pode ocorrer por três modalidades: a rescisão unilateral do contrato de trabalho pelo empregador; a rescisão unilateral do contrato de trabalho pelo empregado; e a rescisão do contrato de trabalho por acordo entre as partes, fato involuntário e por ato motivado.

Segundo Delgado (2019), a rescisão do contrato de trabalho pode ocorrer por diversas causas, tais como: justa causa (art. 482 da CLT), culpa recíproca (art. 484 da CLT), força maior (art. 501 da CLT), extinção da empresa ou falência (art. 502 da CLT), aposentadoria (art. 7º, XXIV da CF), pedido de demissão (art. 500 da CLT), término do contrato a prazo (art. 479 da CLT), entre outras.

A forma mais comum de rescisão contratual no Brasil, ocorre por dispensa sem justa causa, aquela em que o empregador decide encerrar o contrato de trabalho do empregado sem

que haja uma razão específica que justifique o seu desligamento, de forma arbitrária ou sem justa causa de forma unilateral. A dispensa sem justa causa ocorre quando o empregador decide unilateralmente encerrar o contrato de trabalho sem que haja uma justificativa válida para isso. Ou seja, a dispensa sem justa causa ocorre quando o empregado não cometeu nenhuma falta grave que justifique sua demissão. No momento da dispensa sem justa causa, o empregador deve pagar ao empregado diversas verbas rescisórias, como saldo de salário, férias vencidas e proporcionais, 13º salário, aviso prévio indenizado, multa de 40% (quarenta por cento) sobre o saldo de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), entre outras, verbas rescisórias previstas no art. 477 da CLT. Além disso, o empregado tem direito a sacar o saldo dos depósitos da conta vinculada do FGTS e solicitar o seguro-desemprego, desde que preencha os requisitos legais (BRASIL, 2022).

A rescisão contratual por culpa recíproca, sempre por decisão judicial, ocorre quando o empregador e o empregado agem de forma contrária às obrigações estabelecidas no contrato de trabalho, contribuindo ambos para o término da relação empregatícia. Nesse caso, não é possível apontar apenas uma das partes como culpada pela rescisão do contrato. A culpa recíproca pode ser caracterizada em diversas situações, como nos casos em que o empregador não cumpre com as obrigações salariais ou trabalhistas previstas no contrato, enquanto o empregado não cumpre com suas responsabilidades laborais. Além disso, a culpa recíproca pode ser caracterizada nos casos em que tanto o empregador quanto o empregado cometem faltas graves, como a prática de violência, roubo, desídia, entre outras (NASCIMENTO, 2020).

De acordo com Delgado (2019), na rescisão por culpa recíproca, ambas as partes têm direito às verbas rescisórias, mas essas verbas são reduzidas em relação ao valor que seria pago em uma rescisão sem culpa. A redução das verbas rescisórias ocorre devido à responsabilidade de ambas as partes pelo término da relação empregatícia.

A rescisão de contrato de trabalho por justa causa é uma modalidade de extinção do contrato de trabalho que ocorre quando o empregado comete uma falta grave prevista em lei ou no contrato de trabalho. Essa modalidade de rescisão é prevista na legislação trabalhista brasileira e tem como objetivo punir o empregado que cometeu uma infração trabalhista grave.

De acordo com a CLT, em seus art. 482, são consideradas faltas graves que podem resultar na rescisão do contrato de trabalho por justa causa as seguintes situações: ato de improbidade, incontinência de conduta ou mau procedimento, desídia no desempenho das funções, embriaguez habitual ou em serviço, violação de segredo da empresa, indisciplina ou

insubordinação, abandono de emprego, ato lesivo à honra ou à boa fama praticado no ambiente de trabalho, entre outras (BRASIL, 2022).

Martins (2023) adverte que, a justa causa é uma modalidade de rescisão contratual que deve ser aplicada com cautela pelo empregador, uma vez que a dispensa por justa causa priva o empregado de diversas verbas rescisórias, como o aviso prévio, as férias proporcionais e o 13º salário proporcional. Além disso, a rescisão por justa causa pode gerar ação judicial pleiteando a reversão por parte do empregado, caso este considere que a justa causa não foi aplicada corretamente. Para que a rescisão por justa causa seja válida, é necessário que o empregador observe diversos requisitos previstos na legislação trabalhista, como a gradação das penalidades e o respeito ao princípio da imediatidade. Além disso, o empregador deve indicar qual justa causa cometida pelo empregado motivadora da rescisão.

Para Souza Júnior (2020), a cessação do contrato de trabalho pode ainda ocorrer de forma normal, quando cessa de acordo com o pactuado pelas partes e de forma anormal, antecipadamente, por rescisão, resolução ou rescisão conforme a causa. Por resolução, que mais interessa a esta pesquisa, é a cessação do contrato de trabalho, por causa estranha à vontade das partes, como, por exemplo, na ocorrência de força maior ou fato do príncipe, fatos que extrapolam à previsibilidade contratual.

Existe ainda uma outra modalidade de extinção de contrato trabalhista: a rescisão do contrato de trabalho por força maior. Esta modalidade de rescisão contratual na esfera laboral ocorre por uma situação excepcional, quando a situação que a motivou é realmente inevitável e imprevisível. Na rescisão por força maior, a causa da extinção do contrato de trabalho é um acontecimento externo, que não pode ser controlado pelo empregador ou pelo empregado (MARTINS, 2023).

2.1 Conceito e aplicação da força maior

A "força maior" é um conceito jurídico utilizado no Direito do Trabalho para se referir a eventos ou circunstâncias que estão além do controle das partes envolvidas em um contrato de trabalho, e que impedem o seu cumprimento total ou parcial (BOMFIM, 2022).

Em geral, a força maior é definida como um acontecimento extraordinário, inevitável e imprevisível, que impede o cumprimento de uma obrigação contratual. Esse conceito é aplicável tanto ao empregador quanto ao empregado, e pode ser invocado para justificar a rescisão do contrato de trabalho ou a suspensão de suas obrigações (DELGADO, 2019).

Para Belmonte (2020), força maior é um fato que não se pode imputar a uma pessoa determinada, visto não ter nenhuma das partes concorrido para a ocorrência do fato, ainda que este venha a interferir na relação jurídica, por não ter sido possível evita-lo. No Brasil, a força maior está prevista no art. 501 da CLT, que estabelece que "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".

Nos casos em que se verificar que motivo de força maior provocou a extinção da empresa, o empregado passa a ter direito à metade da indenização a que teria direito em caso de rescisão sem justa causa, conforme dispõe o art. 502, II, da CLT (BRASIL, 2022).

Alguns exemplos de situações que podem ser consideradas como força maior no Direito do Trabalho são desastres naturais (como enchentes, terremotos e furacões), crises econômicas, guerras, greves, epidemias e pandemias.

Vale ressaltar que, para que a força maior seja aplicada, é necessário que seja comprovada de forma inequívoca. Além disso, é preciso verificar se as medidas tomadas pelo empregador foram adequadas para minimizar os efeitos da situação extraordinária e garantir a continuidade das atividades da empresa (DELGADO, 2019).

Não é permitido ao empregador aduzir motivo de força maior para rescindir contratos trabalhistas se não houver a extinção da empresa ou do estabelecimento que empregava o trabalhador. Também não pode o empregador, baseado nas hipóteses do art. 502 da CLT, deixar de cumprir com as obrigações trabalhistas sobre o pagamento das verbas rescisórias de natureza salarial (saldo de salário; aviso prévio; 13º salário proporcional; férias proporcionais acrescidas de 1/3), pois o referido art. 502 da CLT, caso configurado a extinção da empresa, somente permite a redução pela metade sobre as verbas de natureza indenizatória, ou seja, valor devido sobre os depósitos de FGTS na despedida de empregado sem estabilidade e sobre a indenização prevista no art. 479 da CLT em caso de contrato por prazo determinado (NUNES; MARTINS, 2022).

2.2 Fato do Príncipe (*factum principis*)

O Fato do Príncipe (*le fait du prince*) tem sua origem no direito administrativo francês e foi posteriormente importado para o direito administrativo brasileiro. Para a doutrina

administrativista, o fato do príncipe surge da necessidade da Administração Pública em indenizar particulares que possuem vínculo contratual com a primeira, quando os contratos são onerados de forma excepcional tornando impossível seu cumprimento sem que haja prejuízo para os particulares. Desta forma, para restabelecer o equilíbrio contratual, faz-se necessário a introdução de uma cláusula capaz de resolver o contrato de forma equilibrada, sem onerar o particular e ainda a possibilitar o cumprimento do pactuado no interesse da coletividade (SOUZA JÚNIOR *et al*, 2020).

A doutrina administrativista apresenta algumas conceituações para fato do príncipe: José Cretella Júnior (apud TEIXEIRA, 2020) preleciona que fato do príncipe é “toda e qualquer providência da iniciativa dos poderes públicos que torna mais onerosa a situação daquele que contrata com a Administração”. Para Hely Lopes Meirelles (apud TEIXEIRA, 2020), o fato do príncipe é “toda determinação estatal, positiva ou negativa, geral, imprevista e imprevisível, que onera substancialmente a execução do contrato administrativo.

Por sua vez, Celso Antônio Bandeira de Mello (apud TEIXEIRA, 2020) leciona que o fato do príncipe é medida que repercute no contrato administrativo no exercício de suas competências legais atribuídas e não de suas faculdades como contratante, sobre o que acrescenta ser uma atuação da competência pública que repercute diretamente sobre o contrato por suas atribuições legais enquanto poder público legalmente instituído. (TEIXEIRA, 2020).

Para fins de classificação, o fato do príncipe é espécie que deriva do gênero “força maior”, ainda que ambos os institutos apresentem repercussões jurídicas não pacificadas se comparados um ao outro. O fato do príncipe qualifica-se por ser ato unilateral de autoridade administrativa no interesse público (BELMONTE *et al*, 2020).

Assim, a expressão "fato do príncipe" é um termo utilizado no direito para designar os eventos que decorrem de decisões ou atos estatais, como intervenções na economia, mudanças na legislação ou paralisação de serviços públicos, que podem afetar a atividade empresarial e, por consequência, a relação de emprego. No âmbito trabalhista, o "fato do príncipe" pode ser definido como "todo acontecimento ou decisão política que, afetando a atividade econômica da empresa, interrompe ou altera a prestação dos serviços" (DELGADO, 2019).

O fato do príncipe pode ser definido como um evento danoso decorrente de ato ou decisão do poder público que causa prejuízos aos trabalhadores ou empregadores, sem que para isso tenham concorrido. É a situação em que o Estado, no uso de seu poder, edita normas,

pratica atos ou realiza omissões que afetam, direta ou indiretamente, os contratos de trabalho (MARTINS, 2023).

2.3 Fato do Príncipe e força maior na esfera trabalhista e consequências jurídicas

Nunes e Martins (2022) advertem que o trabalho humano é um bem jurídico que deve ser tutelado pelo Direito sob a perspectiva do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana em resposta à obrigação social imposta ao Estado e aos particulares em garantir ao ser humano o direito ao trabalho digno para preservação da integralidade física, psíquica e social do humano, nas palavras das autoras, ser único e insubstituível.

A legislação trabalhista, pelo princípio constitucional da proteção ao trabalhador, não prevê a liberação da responsabilidade sobre pagamento das verbas rescisórias aos empregados nos casos de despedida por força maior ou caso fortuito.

O art. 486 da CLT, estabelece que na hipótese de paralisação temporária ou definitiva das atividades empresariais por ato ou decisão de autoridade municipal, estadual ou federal, o pagamento das indenizações deve ficar a cargo da autoridade responsável pela promulgação da lei ou resolução que impossibilitar a continuação da atividade (BRASIL, 2022).

Como observa Souza Júnior *et al* (2020), a CLT não traz como pressuposto para caracterização do fato do príncipe que a conduta estatal seja na defesa de interesse público, nem que o ato seja vinculado ou discricionário ou que a impossibilidade resultante seja econômica ou jurídica. No âmbito justrabalhista, é necessário confrontar no mínimo dois pressupostos para a incidência do fato do príncipe: os pressupostos comumente aceitos e os pressupostos controvertidos, estes últimos que ainda são objeto de reflexão e discussão sobre sua admissibilidade no âmbito das relações de trabalho afetadas pela pandemia da COVID-19.

Para estudar este problema de ordem prática, os autores Souza Júnior *et al* (2020) têm adotado o pressuposto comumente aceito de que a ocorrência do fato do príncipe só deve ser admitida se o ato da autoridade impedir de forma absoluta a continuidade da atividade empresarial com impossibilidade de continuação do trabalho, caso contrário, estar-se-á diante da aplicação do art. 2º da CLT para o qual os riscos da atividade econômica pertencem ao empregador.

Vencido este pressuposto, Souza Júnior *et al* (2020) passaram a investigar a natureza da impossibilidade de continuação da atividade empresarial, aludida pelo art. 486 da CLT. A resposta a esta investigação, de enorme relevância para a atuação prática, tem ocupado os Tribunais na especificação do alcance da regra legal e sua repercussão nas decisões judiciais a respeito do tema.

As consequências jurídicas da aplicação da teoria do fato do príncipe às relações trabalhistas são:

1) caracterizada a ocorrência de fato do príncipe, o Poder Público deverá incorrer unicamente na obrigação sobre as indenizações previstas nos arts. 478, 479 ou 497 da CLT conforme o caso e nas indenizações compensatórias de 40% (quarenta por cento) ou 20% (vinte por cento) sobre o saldo de FGTS previstas na Lei nº 8.036/1990.

2) No caso de dispensa do trabalhador por motivo de força maior (gênero), as indenizações decorrentes devem orientar a hermenêutica sobre as verbas suportadas pela Fazenda Pública na ocorrência de fato do príncipe (espécie), mas não incorrer o mesmo rol de indenizações a serem suportadas pela Administração Pública, como por exemplo aviso prévio, que não deve ser suportado na incidência de fato do príncipe.

3) No plano processual, a inadmissibilidade de fato do príncipe ocasiona decisão irrecurável de imediato, com possibilidade de eventual interposição de Recurso Ordinário; no caso de admissão de ocorrência do fato do príncipe, ainda é preciso dizer como será estabelecido o procedimento para responsabilização da Administração Pública (SOUZA JÚNIOR, *et al*, 2020).

O aviso prévio não é devido pelo empregador em caso de aplicação do fato do príncipe porque o término da relação de emprego não decorre da vontade do empregador, mas sim em razão do ato do Poder Público, não preenchendo a hipótese normativa do caput do art. 487 da CLT, rescindir o contrato com prazo indeterminado sem justo motivo com sua devida consequência em avisar antecipadamente. (TEIXEIRA, 2020).

Segundo Leite (2022), na ocorrência do fato do príncipe, as verbas rescisórias devem ser pagas pelo poder público responsável pela emissão do ato de paralisação das atividades da empresa afetada. Portanto, além das implicações jurídicas, também é possível afirmar que da ocorrência de fato do príncipe também decorrem responsabilidades de ordem pecuniária para a Administração Pública quando da observação do fenômeno nas relações trabalhistas.

Na mesma direção que o fato do príncipe, encontra-se a ocorrência de força maior que, embora não transfira a responsabilidade sobre o pagamento das verbas rescisórias para o poder público emitente da decisão sobre a paralisação das atividades empresariais, encontra fulcro no art. 501 da CLT. Este art., associado ao art. 502 também da CLT, estabelece que, ainda que o evento inevitável não motivado por autoridade pública, sendo este um acontecimento que o empregador não concorreu para sua ocorrência, permite que seja devido pelo empregador apenas a metade das verbas rescisórias ao trabalhador despedido sem justa causa (BRASIL, 2022).

É importante observar que tanto na ocorrência da hipótese do art. 486 (fato do príncipe) quanto na ocorrência do que se prevê nos arts. 501 e 502, II repercutem na relação jurídica de emprego da seguinte forma: no primeiro caso, o fato do príncipe é capaz de isentar a responsabilidade do empregador sobre o pagamento das verbas trabalhistas, atribuindo ao poder público a responsabilidade sobre essas obrigações; no segundo caso, a ocorrência de força maior pode isentar o empregador em até metade das verbas rescisórias devidas na despedida sem justa causa de trabalhador sem estabilidade. Isso repercute no aviso prévio, multas de FGTS e multas do art. 477 § 8º da CLT (BRASIL, 2022).

De acordo com Nunes e Martins (2022), pela perspectiva do pensamento de Hannah Arendt, observa-se que, em meio à pandemia de COVID-19, houve uma acentuada tentativa de descarte e substituição dos trabalhadores e sua comparação a bens de produção em detrimento de sua condição humana. Essas ofensivas sobre os direitos trabalhista buscaram sustentações pelos argumentos de força maior e fato do príncipe constituindo-se também reiteradas ofensas ao Estado Democrático de Direito.

3 PANDEMIA DA COVID-19 E RELAÇÕES DE TRABALHO

As medidas de enfrentamento à pandemia da COVID-19 acentuaram problemas econômicos sob a perspectiva do comportamento do mercado de trabalho nacional. É possível descrever a dinâmica da já fragilizada economia brasileira no período a partir da leitura elaborada por Silva e Silva (2020) para quem, entre a primeira e a segunda quinzena de março de 2020, houve um aumento da crise no mercado de trabalho com crescente desemprego.

As medidas de exceção adotadas durante o período da pandemia da COVID-19, como o afastamento social, fechamento e restrições das atividades comerciais, dentre outras, afetaram consideravelmente a atividade econômica, excetuando-se as atividades consideradas essenciais. Diante disto, pode-se afirmar que a pandemia da COVID-19 foi um fato imprevisível e alheio à vontade dos empregadores, se a situação se aplicar ao que dispõe o art. 501, §2º, o empregador não ter contribuído com imprevidência para a sua situação de agravamento econômico e financeiro.

Por outro lado, a Lei nº 14.020/2020 determina que não se aplica o fato do príncipe previsto no art. 486 da CLT aos contratos atingidos pela hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais em decorrência de ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo 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 (RO 0011042-88.2021.5.03.0038, 2ª Turma, Relatora Desembargadora Renata Lopes Vale, DEJT 07/03/2023).

Impende analisar os normativos instituídos durante o período da pandemia com a finalidade de amenizar a crise econômica instaurada, em especial no que concerne aos direitos trabalhistas, indenizações e pagamento de verbas rescisórias objetos de disputas judiciais sob a alegação de força maior e fato do príncipe discutidos neste trabalho.

3.1 Leis, Decretos e Medidas Provisórias criadas na pandemia

Em âmbito global, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou, em 30 de janeiro, a Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) com o objetivo de aprimorar a cooperação entre os países para interromper a propagação do vírus Severe Acute

Respiratory Syndrome – Related Coronavirus 2 (SARS-CoV-2). Em 11 de março de 2020, a mesma OMS classificou o surto da doença como pandemia. (BRASIL, 2020e).

No Brasil, a produção legislativa sobre a temática teve início com a promulgação da Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020 (BRASIL, 2020d), dispondo sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019 e, posteriormente, pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 (BRASIL, 2020f), que reconheceu o estado de calamidade pública e encaminhou mensagem ao Presidente da República para a adoção de medidas urgentes para enfrentar a pandemia já instaurada no país (SOUZA JÚNIOR *et al*, 2023).

O Governo Federal publicou também a Medida Provisória nº 936, de 02 de abril de 2020 prevendo o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação de Emprego e Renda; redução proporcional da jornada de trabalho e de salários e suspensão temporária do contrato de trabalho (GROLLI; SANCHES, 2022).

A partir daí, o governo federal editou a Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020, tratando sobre as medidas trabalhistas para o enfrentamento da calamidade pública decorrente do coronavírus. Por esta Medida Provisória, o estado de calamidade pública passava a constituir hipótese de força maior e discutia a possibilidade de redução salarial por ajuste individual, com redução de formalidades e ampliação da autonomia da vontade. (SOUZA JÚNIOR *et al*, 2023).

Com a publicação da Lei 14.020, de 06 de julho de 2020, foi instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e disposições sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública (BRASIL, 2020a). Esta lei, para o Excelentíssimo Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira (2023) foi clara ao estabelecer que não se aplica o “fato do príncipe” previsto no art. 486 da CLT para o enfrentamento da calamidade pública do Coronavírus e, para as decisões, isso afasta a alegação de caso fortuito ou força maior em decorrência da COVID-19. (RO 0010312-26.2021.5.03.0055 2ª Turma, Relator Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, DEJT 31/01/2023).

Houve ainda a edição dos Decretos nº 10.282, de 20 de março de 2020 (BRASIL, 2020b) e 10.292, de 25 de março de 2020 (BRASIL, 2020c), ambos definindo as atividades consideradas essenciais. Apesar de serem esses os normativos mais importantes criados na pandemia e que se interseccionam com o direito na perspectiva das relações de emprego, foram muitas normas que surgiram no período da pandemia, ao lado também de inúmeras dúvidas de

empregados, empregadores e do próprio poder judiciário na aplicação das normas ao fato concreto (GROLLI; SANCHES, 2022).

3.2 Discricionariedade Administrativa na pandemia

Há diversas definições para a discricionariedade, com alguns aspectos em comum. De forma geral é a prerrogativa concedida ao administrador para agir com liberdade para o alcance do interesse público, segundo os critérios de conveniência e oportunidade administrativa.

Celso Antônio Bandeira de Mello (2021) preceitua que discricionariedade é a margem de liberdade que o administrador tem para adotar a solução mais adequada a satisfazer a finalidade legal no interesse público.

Para a professora Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2023), a discricionariedade ocorre nos casos em que há margem de liberdade para a autoridade decidir, dentre várias soluções possíveis válidas perante o direito, frente ao caso concreto.

Marçal Justen Filho (2023) conceitua discricionariedade como o “modo de disciplina normativa da atividade administrativa caracterizado pela atribuição do dever-poder de decidir segundo a avaliação da melhor solução para o caso concreto, respeitados os limites impostos pelo ordenamento jurídico.”(JUSTEN FILHO, 2023, p. 85).

Já para José dos Santos Carvalho Filho (2023), a discricionariedade ocorre quando a administração tem a lei diante de si e a possibilidade de considerar a área de atividade em que vai estabelecer a restrição em favor do interesse público e, ainda, o conteúdo e a dimensão das restrições.

A Lei nº 13.979/2020 apresentou a possibilidade de as autoridades administrativas adotarem medidas com base em evidências científicas e em análises sobre as informações estratégicas em saúde para a promoção da saúde pública. Diante dos cenários fáticos verificou-se diversos posicionamentos dos entes político-administrativos em sua atuação no enfrentamento da pandemia. Muitas vezes, as justificativas exigidas pela norma não foram devidamente apresentadas. (TOURINHO, 2021).

Malgrado a observação de extrapolação dos entes político-administrativos na aplicação inadequada da discricionariedade na implementação das medidas de enfrentamento, os diplomas legais instituídos durante o período não autorizam, nem em casos excepcionais da

atuação discricionária do Poder Público diante da situação, a que os empregadores promovam a rescisão contratual sem o pagamento devido das indenizações de direito dos empregados, mesmo porque a atuação discricionária da Administração se operou na promoção de saúde pública e não no âmbito das relações privadas de emprego. (RO 0011025-61.2021.5.03.0035, 7ª Turma, Relator Desembargador Marcelo Oliveira da Silva, DEJT 10/02/2023).

4 PRINCIPAIS JULGADOS SOBRE O TEMA FATO DO PRÍNCIPE DURANTE O PERÍODO DA PANDEMIA DA COVID-19

A produção jurisprudencial sobre o tema fato do príncipe no período da pandemia tornou-se mais profícua a partir da publicação da Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020. Esta Medida Provisória trazia no parágrafo único do art. 1º o reconhecimento da hipótese de força maior para efeitos trabalhistas, referenciando-se ao art. 501 da CLT.

A partir desta referência aos efeitos da força maior, houve uma intensa utilização do conceito de força maior por parte dos empregadores para justificar as alegações de dificuldades financeiras em cumprir com as obrigações decorrentes do encerramento dos contratos de trabalho firmado com seus empregados.

Em pesquisa à jurisprudência do Tribunal Regional da Terceira Região (TRT 3), com todas as palavras “fato do príncipe” e com a expressão “COVID-19”, obteve-se como resultado duzentos e quarenta e sete acórdãos proferidos entre as datas 07 de julho de 2020 e 13 de abril de 2023.

Sobre os temas abordados, observa-se a ocorrência de quatro acórdãos tratando sobre pedidos de gratuidade da justiça, quatro sobre estabilidade provisória diante da pandemia da COVID-19, um acórdão pleiteando adicional de insalubridade por trabalho diretamente com a infecção da COVID-19 em ambiente hospitalar, um tratando sobre modificação de acordo homologado, um sobre denúncia da lide ao Estado de Minas Gerais e a município para figurar como litisconsortes passivos necessários, um sobre afastamento e um sobre cerceamento de defesa.

Os demais, duzentos e trinta e cinco acórdãos versam sobre rescisão contratual e seus reflexos, com pedidos de responsabilização ao poder público das verbas rescisórias de direito dos empregados, ou até acórdãos em que as reclamadas pleiteiam a redução de multas ou de verbas rescisórias com base na aplicação do art. 486 da CLT.

Pela leitura das ementas e do inteiro teor dos acórdãos encontrados, observa-se que o instituto “fato do príncipe” é alegado como justificativa para os mais diversos pedidos, como por exemplo o pedido da reclamada para recorrer de decisão que a condenava a pagar indenização por rompimento de estabilidade provisória no emprego, multas por pagamento de verbas rescisórias fora do prazo estabelecido no art. 477, §8º, da CLT; FGTS não recolhido durante o contrato; multa de 40% do FGTS devido durante o vínculo contratual; adicional de

insalubridade com os reflexos em 13º salários, horas extras, adicional noturno, férias e respectivo terço; aviso prévio indenizado; diferenças de horas extras, dentre outros direitos trabalhistas.

No referido recurso, a reclamada aduz o fato do príncipe e a força maior de forma genérica para alegar responsabilidade do Poder Público pelo enfrentamento de crise em suas atividades, pleiteando o enquadramento do caso ao art. 486 da CLT para pagar metade das verbas rescisórias devidas em rescisão sem justa causa. (RO 0010182-14.2021.5.03.0030, 8ª Turma, Relator Desembargador Marcelo Lamego Pertence, DEJT 08/02/2023).

É possível encontrar nos recursos ordinários propostos no âmbito do TRT3 uma quantidade considerável de tentativas em atribuir força maior e fato do príncipe para justificar pedidos de isenção ou redução das obrigações trabalhistas, principalmente no que se refere aos direitos rescisórios.

Em consulta aos acórdãos do TRT 3, em sede de recurso ordinário, observa-se, que as reclamadas intentam desconstituir as decisões em primeiro grau que as condenam ao pagamento de verbas rescisórias. Para isto, pugnam pelo enquadramento da Pandemia da COVID-19 no conceito de força maior e aplicação dos arts. 501 e 502 da CLT. (RO 0010694-16.2020.5.03.0035, 8ª Turma, Relator Desembargador Carlos Roberto Barbosa, DEJT 10/02/2023).

Outra invocação ao reconhecimento da Pandemia como força maior é o caso em que a reclamada pede reforma na sentença para eximí-la do pagamento das multas previstas nos arts. 467 e 477, § 8º ambos da CLT. Em sua defesa, a reclamada aduz dificuldades financeiras em decorrência da Pandemia da COVID-19 e pede a aplicação do art. 501 da CLT, hipótese de "motivo de força maior que determine a extinção da empresa. (RO 0010589-57.2022.5.03.0168, 7ª Turma, Relatora Desembargadora Cristiana Maria Valadares Fenelon, DEJT 17/03/2023).

Em sede de recurso a reclamada postulou a reforma do julgado no que diz respeito à rescisão contratual por força maior, às multas dos arts. 467 e 477 da CLT e às férias. Neste caso, avocou-se a ocorrência de força maior, ocasionada pela pandemia do coronavírus, pela situação na qual as autoridades públicas "foram obrigadas a tomar uma série de medidas que restringem e restringiram a circulação de pessoas, bem como estabeleceram a suspensão de inúmeras atividades econômicas". (RO 0010680-96.2020.5.03.0143, 5ª Turma, Relator Desembargador Paulo Maurício Ribeiro Pires, DEJT 21/12/2020).

Outra reclamada insiste na alegação de que a crise ocasionada pela pandemia do COVID-19 configura força maior e o fato do príncipe, nos termos dos art. 486 e 501 da CLT, devido a paralisação integral das atividades por ato do Governo Federal, o que causou enormes prejuízos financeiros à reclamada. Diante disto, por fim, pede que seja afastada a condenação ao pagamento do aviso prévio e às multas dos art. 477, § 8º da CLT. (RO 0010700-14.2020.5.03.0038, 7ª Turma, Relator Desembargador Marco Tulio Machado Santos, DEJT 11/12/2020).

Em outra ocasião, a reclamada pleiteia a redução do pagamento de aviso prévio indenizado, férias integrais e proporcionais acrescidas de um terço, décimos terceiros salários integrais e proporcionais, indenização de 40% sobre o FGTS, multas dos arts. 467 e 477 da CLT, salário atrasado, saldo de salário e diferenças salariais, com os respectivos reflexos definidos em sentença. Para isto, busca se valer da aplicação do art. 502, II, da CLT, que autoriza o pagamento da indenização ao empregado, dispensado sem justa causa, proporcional a 50% do que seria devido, em caso de extinção da empresa. (RO 0010183-77.2021.5.03.0101, 4ª Turma, Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli, DEJT 09/06/2021).

Há ainda outro recurso em que a reclamada pretende responsabilizar o município de São Lourenço pelo pagamento da multa de 40% do FGTS com base no art. 486 da CLT, por ter o município editado Decreto municipal restringindo o funcionamento das atividades empresariais no contexto da pandemia da COVID-19. Segundo a reclamada, a paralisação de atividades da empresa foi motivada por ato discricionário do ente público, e por isso ensejava o pagamento da indenização por parte do governo responsável pela paralisação das atividades. Negou-se provimento ao recurso. (RO 0010575-98.2020.5.03.0053, 7ª Turma, Relator Desembargador Paulo Roberto de Castro, DEJT 02/07/2021).

Outro exemplo de chamamento e pretensão de transferir ao município de Curvelo a responsabilização sobre o pagamento das verbas rescisórias, ocorreu no recurso nº 0011043-53.2020.5.03.0056, em que a reclamada busca se valer do art. 486 da CLT para transferir ao município a responsabilidade sobre o pagamento das verbas rescisórias, inclusive da multa do art. 477, § 8º. O Tribunal negou provimento ao recurso. (RO 0011043-53.2020.5.03.0056, 6ª Turma, Relator Desembargador Jorge Berg de Mendonca, DEJT 15/04/2021).

Ainda que de início as fundamentações de negativas de provimento aos recursos tenham se valido de argumentos da própria CLT, à medida em que se avança em conhecimento sobre a temática, distribuído sobre as jurisprudências também de outros Tribunais e do próprio TRT 3,

a jurisprudência adota comportamento uniforme ao negar provimento à maioria dos recursos, baseado na premissa de que a Lei 14.020, de de 06 de julho de 2020 é clara ao adotar o posicionamento de que, para o enfrentamento da calamidade pública do Coronavírus, não se aplica o “fato do príncipe” previsto no art. 486 da CLT. Desta forma, passa-se a afastar as alegações de caso fortuito e força maior em decorrência da pandemia, e também afastar a possibilidade de redução de verbas rescisórias com base na aplicação dos arts 501 e 502, ambos da CLT. (Recurso Ordinário nº 0011025-61.2021.5.03.0035, 7ª Turma, Relator Desembargador Marcelo Oliveira da Silva, DEJT 23/02/2023).

Como pode se observar, as reclamadas têm utilizado amplamente do argumento de força maior e fato do príncipe para sustentar, em sede de recursos, pedidos de redução ou isenção sobre as verbas rescisórias e ainda pedidos para atribuir ao poder público a responsabilidade sobre esses encargos trabalhistas. Esses recursos são interpostos com a pretensão de reformar reconhecimento de direitos trabalhistas em decisões de primeira instância.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como se extrai dos acórdãos dos recursos analisados pelo Excelso Tribunal Regional da Terceira Região, o fato do príncipe e força maior foi utilizado para subsidiar os argumentos das reclamadas para se eximirem dos pagamentos das verbas rescisórias devidas por ocasião das extinções dos contratos durante o período da pandemia da COVID-19.

É importante observar que tanto a ocorrência da hipótese do art. 486 (fato do príncipe) quanto a ocorrência do que se prevê nos arts. 501 e 502, II repercutem na relação jurídica de emprego da seguinte forma: no primeiro caso, o fato do príncipe é capaz de isentar a responsabilidade do empregador sobre o pagamento das verbas trabalhistas, atribuindo ao poder público a responsabilidade sobre essas obrigações; no segundo caso, a ocorrência de força maior pode isentar o empregador em até metade das verbas rescisórias devidas na despedida sem justa causa de trabalhador sem estabilidade. Isso repercute no aviso prévio, multas de FGTS e multas do art. 477 § 8º da CLT (BRASIL, 2022).

Como sustentação para o fato do príncipe, as reclamadas sempre alegam que as paralisações temporárias ocorridas por atos de autoridades públicas se constituíram atos discricionários e por isso o dever de indenizar passa a ser responsabilidade dessas autoridades públicas, conforme se extrai do art. 486 da CLT.

Ainda para reduzir os encargos sobre as responsabilidades das empresas sobre as verbas rescisórias, grande parte dos recursos ordinários propostos por reclamadas busca fundamentação também no art. 501 da CLT que estabelece que, para caracterizar força maior, o acontecimento deve ser inevitável, em relação à vontade do empregador, e este não ter concorrido direta ou indiretamente para sua realização. Nestes casos, buscam aplicar as indenizações dos empregados sem estabilidade de acordo com o art. 502, II, ou seja, pela metade que lhes é devido. Estas foram as principais sustentações das reclamadas sobre a temática rescisão contratual e verbas trabalhistas no período da pandemia da COVID-19.

Pelas fundamentações constantes dos acórdãos pesquisados é possível verificar que, ainda que os recursos ordinários tenham sido admitidos, na maioria deles, os relatores negaram provimento e mantiveram as condenações, diante, primeiro, da previsão no art. 2º, *caput* da CLT, de que o empregador deve assumir os riscos da atividade econômica, depois, pela aplicação do art. 29 da Lei 14.020, de 06 de julho de 2020, ao dispor explicitamente que não se aplica o denominado fato do príncipe do art. 486 da CLT nas “hipóteses de paralisação ou

suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o enfrentamento do estado de calamidade pública” e “da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus”. (BRASIL, 2020a).

Em recente julgamento de Recurso de Revista, o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu por unanimidade a transcendência jurídica da matéria “fato do príncipe – COVID-19” por considerar que nas situações trazidas ao TST existem questões novas em torno da interpretação da legislação trabalhista ainda não solucionadas pela jurisprudência, e deu provimento no sentido de afastar a configuração do fato do príncipe aludido pela reclamada no pagamento das verbas rescisórias aviso prévio e multa de 40% sobre o FGTS. Para fundamentar a decisão, o Ministro Relator Evandro Valadão cita outros três julgados em que pela aplicação da Lei 14.020, de 06 de julho de 2020 não se pode imputar ao ente público a responsabilidade sobre o pagamento das verbas rescisórias. (TST-RR-114-51.2020.5.05.0493, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Valadão, DEJT 24/03/2023).

A COVID-19 por si só não pode ser considerada motivo de força maior capaz de se lhe aplicar o previsto no art. 501 da CLT. (Ag-AIRR-631-84.2020.5.07.0013, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 04/11/2022).

A calamidade pública pela propagação da COVID -19 impôs medidas restritivas que não se amoldam à proposta legislativa do art. 486 da CLT, por não se tratar de ato discricionário, mas ato necessário para diminuir a exposição ao vírus no contexto da pandemia. (RRAg-606-10.2020.5.07.0001, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 21/10/2022).

Aplicando-se a Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020, nas hipóteses de suspensão das atividades empresariais por ato de autoridade pública municipal, estadual ou federal para o enfrentamento do estado de calamidade pública pela pandemia da COVID-19, não se pode imputar ao ente público a responsabilidade pelo pagamento das verbas trabalhistas devidas ao trabalhador (Ag-AIRR-631-84.2020.5.07.0013, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 04/11/2022).

A maioria dos relatores negou provimento e manteve as condenações com base na previsão no art. 2º da CLT, que determina que o empregador deve assumir os riscos da atividade econômica, e na aplicação do art. 29 da Lei 14.020/2020, que dispõe explicitamente que não se aplica o fato do príncipe nas hipóteses de paralisação ou suspensão de atividades empresariais

determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus.

Diante do estudo, é possível concordar com Teixeira (2020) que como herança da pandemia da COVID-19, o Direito do Trabalho acolheu o desafio de analisar o equilíbrio entre a preservação das empresas, empregos e condições dignas de trabalho. Diante disto deve assumir a promoção das garantias constitucionais à sobrevivência digna.

É possível concordar também com Nunes e Martins (2020), para quem não se pode utilizar a força maior e o fato do príncipe de forma a causar prejuízos irreparáveis à classe trabalhadora, e que o uso desvirtuado desses institutos jurídicos representam nítida violação ao art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) pela ofensa aos direitos a condições justas e favoráveis de trabalho e remuneração compatíveis com a dignidade da pessoa humana, além da ofensa aos direitos humanos fundamentais consagrados nos arts. 1º, III e 7º, X da CF ainda que em conjuntura de crise econômica e sanitária.

Por outro ângulo, também é dever da Justiça do Trabalho zelar pela parte hipossuficiente na relação de emprego, cuidando para que as verbas rescisórias sejam garantidas aos empregados por ocasião da extinção dos contratos de trabalho.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Magno Luiz. **As alterações na legislação trabalhista brasileira e a necessidade de preservação da dignidade da pessoa humana na seara trabalhista**. Revista de Estudos Jurídicos da UNESP, [S. l.], v. 24, n. 39, 2021. DOI: 10.22171/rej.v24i39.3014. Disponível em: <https://seer.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/view/3014>. Acesso em: 3 maio. 2023.

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do trabalho da crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020. Disponível em: <https://especial.editorajuspodivm.com.br/ebook-direito-trabalho-covid19>. Acesso em: 16 mar. 2023.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 23. ed. Rio de Janeiro: Forense, Método, 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, [2022] Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. . Brasília, DF, 2020a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/114020.htm. Acesso em: 18 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020**. Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. . Brasília, DF, 2020b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10282.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2010.282%2C%20DE%2020%20DE%20MAR%C3%87O%20DE%202020&text=Regulamenta%20a%20Lei%20%C2%BA%2013.979,p%C3%BAblicos%20e%20as%20atividades%20essenciais.. Acesso em: 18 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 10.292, de 25 de março de 2020**. Altera o Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, que regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. . Brasília, DF, 2020c. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10292.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2010.292%2C%20DE%2025%20DE%20MAR%C3%87O%20DE%202020&text=Altera%20o%20Decreto%20n%C2%BA%2010.282,p%C3%BAblicos%20e%20as%20atividades%20essenciais.. Acesso em: 18 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13979, de 06 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do

coronavírus responsável pelo surto de 2019. Brasília, DF, 2020d. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm. Acesso em: 18 abr. 2023.

BRASIL. Constituição [1988]. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 maio 1985.

BRASIL. Escritório Regional Para As Américas da Organização Mundial da Saúde. Organização Pan-Americana de Saúde. **Histórico da pandemia de COVID-19**. 2020e. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-COVID-19>. Acesso em: 23 mar. 2023.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Brasília, DF. 2020f. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/dlg6-2020.htm#:~:text=DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%206%2C%20DE,18%20de%20mar%C3%A7o%20de%202020. Acesso em: 19 mai. 2023.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. [Rio de Janeiro]: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559774265. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559774265/>. Acesso em: 23 mar. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revisada e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GROLI, Patrícia; SANCHES, Pedro Henrique. Cinco efeitos da pandemia nas relações de trabalho. **Diálogos e interfaces do direito**, Cascavel, v. 5, n. 1, p. 64-71, 08 nov. 2022. Disponível em: <https://dir.fag.edu.br/index.php/direito/article/view/105>. Acesso em: 23 mar. 2023.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de direito administrativo**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559645770. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559645770/>. Acesso em: 23 mar. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 13 mar. 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 14 mar. 2023.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 35. ed. São Paulo: Malheiros, 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

NUNES, C. A. ; MARTINS, J. C. . A (Im)Possibilidade de Demissões por Força Maior e Fato do Príncipe na Crise Pandêmica: A Descartabilidade de Trabalhadores no Sistema Capitalista sob a Perspectiva Arendtiana. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 5, p. 1-25, 2022. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/138/126>. Acesso em: 19 mai. 2023.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella D. **Direito administrativo**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786559643042. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559643042/>. Acesso em: 23 mar. 2023.

SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Sandro Pereira. Trabalho, população negra e pandemia: notas sobre os primeiros resultados da PNAD COVID-19. **Março 2021**, [S.l.], n. 26, p. 45-54, 4 mar. 2021. Instituto de Pesquisa Economica Aplicada - IPEA. <http://dx.doi.org/10.38116/bapi26art5>. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10520>. Acesso em: 16 mar. 2023.

SOUZA, Diego de Oliveira. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de COVID-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 19, p. 1-15, jan. 2021. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sol00311>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/7rJ6TkW8Cs88QkbNwHfdkxb/?lang=pt>. Acesso em: 16 mar. 2023.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de *et al.* Medida provisória 927/2020 comentada artigo por artigo: COVID-19 e os impactos na área trabalhista. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 01-136, 15 mar. 2023. Disponível em: <https://www.thomsonreuters.com.br/content/dam/openweb/documents/pdf/Brazil/white-paper/10056-medida-provisoria-927-comentada.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2023.

TEIXEIRA, Leandro Fernandez. **Força maior e fato do príncipe no direito do trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 25, n. 6127, 10 abr. 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179980/2020_fernandez_leandro_orca_maior.pdf?sequence=1. Acesso em: 16 mar. 2023.

TOURINHO, Rita. A discricionariedade administrativa em tempos de pandemia e a possível incidência da Lei de Improbidade Administrativa. **Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 79, p. 239-261, 10 set. 2021. Disponível em: <https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2157471/Rita+Tourinho.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2023.

Jurisprudência:

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (2. Turma). **Recurso Ordinário 0011042-88.2021.5.03.0038**. Recurso Ordinário. Força Maior. A Lei Nº 14.020/2020 deixou claro não se aplicar, para o enfrentamento da calamidade pública do coronavírus, o chamado "Fato do Príncipe" previsto no art. 486 da CLT, o que afasta a alegação de caso fortuito ou força maior em decorrência da COVID-19. Recorrentes: P.R.M. Serviços e Mão de Obra Especializada Eireli, Município de Juiz de Fora, Jaine Henrique Theodoro. Recorridos: os mesmos. Relatora: Desembargadora Renata Lopes Vale, 07 de março de 2023. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>. Acesso em: 07 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (7. Turma). **Recurso Ordinário 0011025-61.2021.5.03.0035**. Força Maior. Dispensa. Pandemia do Coronavírus. Malgrado a Medida Provisória 926 tenha previsto o estado de calamidade pública e força maior, o referido diploma legal não trouxe qualquer autorização para dispensa de empregados com pagamento diferenciado das verbas rescisórias. Não é demais lembrar que o objetivo das Medidas Provisórias 927 e 936/2020 (convertida na Lei 14.020/2020) é a manutenção dos empregos durante o enfrentamento da pandemia do Coronavírus, e não a permissão de rescisão contratual sem o pagamento integral dos direitos consecutórios. Recorrentes: Indiara Marasco Pereira; PRM Serviços e mão de obra especializada Eireli; Município de Juiz de Fora. Recorridos: os mesmos. Relator: Relator: Juiz convocado Marcelo Oliveira da Silva. Belo Horizonte, MG, 10 de fevereiro de 2023. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/acordaos-na-integra>. Acesso em: 22 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (2. Turma). **Recurso Ordinário nº 0010312-26.2021.5.03.0055**. Recurso Ordinário. Verbas rescisórias. A Lei nº 14.020/2020 deixou claro não se aplicar, para o enfrentamento da calamidade pública do coronavírus, o chamado "fato do príncipe" previsto no art. 486 da CLT, o que afasta a alegação de caso fortuito ou força maior em decorrência da COVID-19. Agravante: Viação Presidente Lafaiete Ltda.. Agravado: Danilo Expedito da Cunha. Relator: Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira. Belo Horizonte, MG, 06 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/acordaos-na-integra>. Acesso em: 23 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Recurso de Revista nº 114-51.2020.5.05.0493**. Recurso de Revista. Acórdão Regional. Publicação na vigência da Lei nº 13.467/2017. Rescisão do contrato de trabalho. Fato do Príncipe. COVID-19. Transcendência. Reconhecimento. Recorrente: Uilton Pereira Melgaço. Recorridos: Viametro Transportes Urbanos Ltda. e Município de Ilhéus . Relator: Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes. Brasília, DF, 24 de março de 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 14 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (8. Turma). **Recurso Ordinário nº 0010182-14.2021.5.03.0030**. Adicional de insalubridade. Câmaras frias. Exposição a agente frio. A NR 15, que trata das atividades e operações insalubres, não relaciona a insalubridade pelo agente 'frio' ao tempo de exposição, mas delega ao laudo de inspeção realizado no local do trabalho o dever de averiguar se a incidência do agente caracteriza o labor em atividade insalubre. Evidenciando-se dos autos que o obreiro, ao adentrar, de forma habitual e intermitente, ainda que durante curtos intervalos de tempo, em câmaras frias, as quais se caracterizavam como ambiente artificialmente frio, sem a proteção adequada, faz jus ao recebimento do correspondente adicional de insalubridade em grau médio, advindo da exposição ao agente físico frio, por todo o pacto laboral, nos termos da prova pericial. Recorrente: GELO-SO Indústria e Comércio de Gelo Ltda. Recorrido: José Roberto Robson Rodrigues de Almeida. Relator: Desembargador Marcelo Lamego Pertence. Belo Horizonte, MG, 08 de fevereiro de 2023. Belo Horizonte, 08 fev. 2023. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/acordaos-na-integra>. Acesso em: 18 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (8. Turma). **Recurso Ordinário nº 0010694-16.2020.5.03.0035**. Fato do Príncipe. Impossibilidade de aplicação do art. 486 da CLT no caso dos autos. Função social da empresa. Segurança jurídica. Recorrente: Indústria Metalúrgica Ppienk Ltda.. Recorrido: Leonardo Manoel Nunes. Relator: Desembargador Carlos Roberto Barbosa. Belo Horizonte, MG, 11 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/acordaos-na-integra>. Acesso em: 18 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (7. Turma). **Recurso Ordinário nº 0010589-57.2022.5.03.0168**. As dificuldades financeiras enfrentadas pela reclamada em decorrência da pandemia da COVID-19 não afastam a sua obrigação de pagar as parcelas decorrentes do contrato de trabalho, pois o ônus do negócio não pode ser transferido ao empregado (princípio da auteridade), sendo certo que a situação em apreço, conforme salientado, não se enquadra no conceito de força maior previsto no art. 501 da CLT. Recorrente: Campanha Nacional de Escolas da Comunidade. Recorrido: Otávio Jerônimo da Silva. Relator: Desembargadora Cristiana Maria Valadares Fenelon. Belo Horizonte, MG, 17 de março de 2023. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/acordaos-na-integra>. Acesso em: 18 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (5. Turma). **Recurso Ordinário nº 0010680-96.2020.5.03.0143**. Verbas rescisórias. Pagamento pela metade. Art. 502, II, da CLT. Crise econômica. Riscos do empreendimento. Teoria da Força Maior. Inaplicabilidade. Os riscos do empreendimento ou do trabalho, assim como os lucros, decorrem do próprio desenvolvimento da atividade econômica, e, por tal razão, são de responsabilidade exclusiva da empresa, conforme disposto no art. 2º da CLT. Neste sentido, não há como se transferir ao empregado os ônus advindos do negócio empresarial, de maneira que a má situação financeira vivenciada pela reclamada não pode ser considerada força maior, não se aplicando ao caso dos autos o disposto no art. 502, II, da CLT. Recorrente: indústria Metalúrgica Ppienk Ltda.. Recorrido: Jaqueline Timponi Pereira Ciampi. Relator: Desembargador Paulo Maurício Ribeiro Pires. Belo Horizonte, MG, 21 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/acordaos-na-integra>. Acesso em: 18 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (7. Turma). **Recurso Ordinário nº 0010700-14.2020.5.03.0038**. Rescisão contratual. Pandemia. COVID-19. Força Maior. Não configuração. Mesmo que se tenha em mente a grave crise econômica, profundamente agravada pela pandemia da COVID-19, bem como seus públicos e notórios desdobramentos, o fato é que, in casu, esta não configura força maior para efeitos do art. 502 da CLT, tendo em vista que a ré não encerrou suas atividades, não se podendo transferir os riscos do empreendimento ao empregado (art. 2º da CLT). Recorrente: Indústria Metalúrgica Ppienk Ltda.. Recorrido: Marco Túlio Machado Santos. Relator: Desembargador Marco Tulio Machado Santos. Belo Horizonte, MG, 11 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/acordaos-na-integra>. Acesso em: 18 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (4. Turma). **Recurso Ordinário nº 0010183-77.2021.5.03.0101**. Força Maior. Pandemia de COVID-19. Redução do valor das verbas rescisórias. Aplicabilidade restrita à hipótese de extinção da empresa ou do estabelecimento. O art. 502, II, da CLT autoriza o pagamento da indenização ao empregado, dispensado sem justa causa, proporcional a 50% do que seria devido, em caso de extinção da empresa ou do estabelecimento onde se ativa o laborista, não sendo essa a hipótese dos autos, visto que a ré continua em pleno funcionamento, fato incontroverso. Recurso ordinário da ré conhecido e desprovido. Recorrente: Cooperativa Agropecuária do Sudoeste Mineiro Ltda. Recorrido: Vilmon Costa Almeida. Relator: Desembargadora Paula Oliveira Cantelli. Belo Horizonte, MG, 09 de junho de 2021. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/acordaos-na-integra>. Acesso em: 18 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (7. Turma). **Recurso Ordinário nº 0010575-98.2020.5.03.0053**. Fato do Príncipe. Município de São Lourenço. Decreto N. 7.785/20. Medidas de combate ao Coronavírus. A suspensão temporária do expediente externo dos empreendimentos não essenciais, determinada pelo Município de São Lourenço

através do Decreto n. 7.785/2020, editado em razão da necessidade de impor afastamento social para controle da doença COVID-19, não configura a hipótese aludida no artigo 486 da CLT, a qual pressupõe ato discricionário da autoridade pública. Nesse contexto, não há como responsabilizar a municipalidade pela quitação de parcela das verbas rescisórias. Recorrente: Município de São Lourenço. Recorrida: Paloma de Oliveira. Relator: Desembargador Paulo Roberto de Castro. Belo Horizonte, MG, 02 de julho de 2021. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/acordaos-na-integra>. Acesso em: 18 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (6. Turma). **Recurso Ordinário nº 0011043-53.2020.5.03.0056**. Força Maior. Fato do Príncipe. Responsabilidade pelas verbas rescisórias. Multas do art. 477. Recorrente: Akazzo Indústria de Calçados Ltda. Recorrido: Matheus Henrique Simões de Oliveira. Relator: Desembargador Jorge Berg de Mendonca. Belo Horizonte, MG, 15 de abril de 2021. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/acordaos-na-integra>. Acesso em: 18 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Recurso de Revista nº 631-84.2020.5.07.0013**. Agravo Interno em Agravo de Instrumento em Recurso de revista pela parte ré. Lei nº 13.467/2017. Rescisão do contrato de trabalho. Força Maior. Factum Principis. COVID-19. Transcendência jurídica reconhecida. Agravante: Viação Princesa dos Inhamuns Ltda. Agravado: Franciano Silva dos Santos. Relator: Ministro Claudio Mascarenhas Brandao. Brasília, DF, 26 de outubro de 2022.. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/jurisprudencia>. Acesso em: 18 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). **Agravo de Instrumento nº 606-10.2020.5.07.0001**. Rescisão do contrato de trabalho. Pandemia da COVID-19. Fato do Príncipe. Pedido de responsabilização da Administração Pública. Relator: Ministra Katia Magalhaes Arruda. Brasília, DF, 19 de outubro de 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/jurisprudencia>. Acesso em: 18 abr. 2023.