

A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA NA EXTINÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO DEVIDO À PANDEMIA DO COVID-19*

LABOR RESPONSIBILITY IN THE EXTINCTION OF WORKING STATIONS DUE TO THE COVID-19 PANDEMIC

CARMO, Júlio César Marin do**

BORNIA, Tales Bernal***

Resumo: Pretende-se com o presente estudo a análise das repercussões nos contratos de trabalho das medidas adotadas pelas autoridades públicas para o enfrentamento ao coronavírus e à pandemia por ele causada, e que acarretaram a redução substancial da atividade econômica e o fechamento de empresas em decorrência da quarentena decretada, ante o necessário e imprescindível isolamento social recomendado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), como única providência apta a impedir ou minimizar a propagação do vírus. Analisadas foram a conduta dos agentes públicos no desempenho do seu dever constitucional de preservação da saúde e a responsabilidade pelo pagamento das indenizações decorrentes da extinção dos pactos, bem como quais seriam as verbas devidas. Considerando-se os elementos da inevitabilidade e da ação de agente externo, foram pesquisados e examinados textos jurídicos e jurisprudenciais relativos aos institutos do **fato do príncipe** e da **força maior**, regradados, especificamente, nos arts. 486 e 501 da Consolidação das Leis

*Artigo elaborado a partir de comunicação científica exposta na II Jornada Luso-Brasileira realizada entre os dias 8, 9 e 10 de junho de 2020, organizada pelo Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Direito do Centro Universitário de Bauru/SP, mantido pela Instituição Toledo de Ensino, pelo Centro de Investigação da Universidade de Lisboa - IURIS, e pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

**Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas/SP. Docente do curso de Direito do Centro Universitário de Bauru da Instituição Toledo de Ensino. Mestrando em sistema Constitucional de Garantias de Direitos pelo Centro Universitário de Bauru, mantido pela Instituição Toledo de Ensino - ITE/Bauru.

***Acadêmico do curso de Direito do Centro Universitário de Bauru da Instituição Toledo de Ensino.

do Trabalho, para a apreciação sobre eventual aplicação, concluindo-se, ao final, pela inadmissibilidade do *factum principis* e pelo reconhecimento de que preenchidos foram os requisitos caracterizadores da força maior.

Palavras-chave: Covid-19. Extinção dos contratos de trabalho. Efeitos. Força maior.

Abstract: The aim of this study is to analyze the repercussions in the labor contracts of the measures adopted by public authorities to confront the coronavirus and the pandemic caused by it, which resulted in a substantial reduction in economic activity and the closing of companies due to the decreed quarantine, given the necessary and essential social isolation recommended by the World Health Organization (WHO), as the only measure capable of preventing or minimizing the spread of the virus. Analyzed were the conduct of public agents in the performance of their constitutional duty of preserving health and the responsibility for the payment of indemnities resulting from the extinction of the pacts, as well as what would be the sums due. Considering the elements of inevitability and the action of an external agent, legal and jurisprudential texts related to the **fact of the prince** and **force majeure** institutes were researched and examined, specifically, in Articles 486 and 501 of the Consolidation of Labor Laws, for assessment of possible application, concluding, at the end, that the *factum principis* is inadmissible and that the requirements characterizing force majeure were fulfilled.

Keywords: Covid-19. Termination of employment contracts. Effects. Force majeure.

1 INTRODUÇÃO

A redução da atividade econômica provocada pelas medidas de enfrentamento ao Covid-19 trouxe à tona a discussão sobre a responsabilidade trabalhista pela extinção dos contratos de trabalho nas empresas que foram diretamente atingidas pelo fechamento compulsório dos estabelecimentos ou sofreram impactos substanciais em suas atividades, em consequência das providências determinadas pelas autoridades públicas, se seria *factum principis* (art. 486 da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho) ou força maior (art. 501 da CLT), discussão esta que ganhou relevância em decorrência do Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, do Congresso Nacional, e dos termos do parágrafo único do art. 1º da Medida Provisória n. 927/2020, que explicitou que o estado de calamidade constitui, para fins trabalhistas, “[...] hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho” (BRASIL, 2020a), normativo este que, embora não ratificado

pelo Congresso Nacional pelos termos do artigo ora mencionado, impulsionou a discussão a respeito do tema estudado.

Afigura-se de grande importância o exame dos referidos institutos porque a legislação trabalhista trata-os distintamente e em preceitos próprios (art. 486 e 501), atribuindo responsabilidade pelo pagamento integral das indenizações decorrentes do rompimento contratual ao ente público quando caracterizado o *factum principis* e, em se tratando de força maior, a indenização será reduzida pela metade e imputável ao empregador. Assim, o enquadramento legal (se fato do príncipe ou força maior) trará consequências não só quanto à identificação do responsável pelo pagamento das indenizações decorrentes da rescisão, como também sobre o montante devido.

Antes, porém, da análise específica dos requisitos caracterizadores de cada instituto, é pertinente abordar a conduta dos agentes públicos na adoção das medidas de enfrentamento ao coronavírus SARS-CoV-2 e da doença por ele causada, Covid-19, que redundou na redução significativa ou paralisação total das atividades econômicas das empresas não enquadradas como de serviços essenciais, de modo a impedir o prosseguimento dos contratos de trabalho com seus empregados. É importante destacar que dentre as diversas providências adotadas pelas autoridades estatais, o isolamento e o distanciamento social visaram evitar ou reduzir ao máximo o contágio e preservar a saúde da população, cumprindo assim, o Estado, um dever constitucional de proteção a direitos fundamentais.

2 A SAÚDE COMO DEVER DO ESTADO E DIREITO FUNDAMENTAL

No dizer de José Antônio Silva (2008, p. 173),

O direito à saúde é um dos mais importantes direitos sociais que foram reconhecidos à pessoa humana, estando há quase um século catalogado nas Constituições contemporâneas como um direito fundamental.

Importante destacar que a vigente Constituição Federal, em seu art. 6º, assegurou a saúde como um direito social fundamental, relegando o legislador constituinte ao Estado o dever de garanti-la a todos:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que

visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. (BRASIL, 1988).

Nessa linha, pode-se dizer que a saúde é um direito social fundamental e a atuação estatal efetiva no sentido de impedir qualquer lesão é um dever constitucional. O ilustre constitucionalista português Canotilho (1999, p. 375), sobre a conduta do Estado para a preservação dos direitos fundamentais, preleciona que:

Finalmente, em terceiro lugar, mesmo que a dimensão garantística aponte basicamente para a inexistência de agressão ou coação político-estatal, isso não significa que eles não se configurem, igualmente, como direitos a exigir o cumprimento do dever de protecção a cargo do Estado (*Schutzpflicht*) das condições de exercício de liberdade (exs.: o direito à vida, consagrado no art. 24.º/1, significa não apenas direito a não ser morto, mas também o direito a viver, no sentido do direito a dispor de condições de subsistência mínimas e o direito a exigir das entidades estatais a adopção de medidas impeditivas da agressão deste direito por parte de terceiros).

Esse dever de atuação estatal para a proteção das garantias fundamentais é bem destacado por José Afonso Silva (1996, p. 299), que, com base nas lições de Gomes Canotilho e Vital Moreira, acentua:

Como ocorre com os direitos sociais em geral o direito à saúde comporta **duas vertentes**, conforme anotam Gomes Canotilho e Vital Moreira ‘uma, de natureza negativa, que consiste no direito a exigir do Estado (ou de terceiros) que se abstenha de qualquer acto que prejudique a saúde; outra, de natureza positiva, que significa o direito às medidas e prestações estaduais visando a prevenção das doenças e o tratamento delas’. Como se viu do enunciado do art. 196 e se confirmará com a leitura dos arts. 198 a 200, trata-se de um direito positivo ‘que exige prestações de Estado e que impõe aos entes públicos a realização de determinadas tarefas [...], de cujo cumprimento depende a própria realização do direito’.

No mesmo sentido, o entendimento de Sarlet, Mitidiero e Marinoni (2020, p. 669-670):

Por outro lado, assim como ocorre com os direitos fundamentais em geral, também o direito ao mínimo existencial apresenta uma dupla dimensão defensiva e prestacional. Nesse sentido, o conteúdo do mínimo

existencial deve compreender o conjunto de garantias materiais para uma vida condigna, no sentido de algo que o Estado não pode subtrair ao indivíduo (dimensão negativa) e, ao mesmo tempo, algo que cumpre ao Estado assegurar, mediante prestações de natureza material (dimensão positiva).

[...] Já no que diz respeito à assim chamada dimensão positiva (prestacional) do direito ao mínimo existencial, o STF tem consolidado o entendimento de que nesta seara incumbe ao Estado, em primeira linha, o dever de assegurar as prestações indispensáveis ao mínimo existencial, de tal sorte que em favor do cidadão há que reconhecer um direito subjetivo, portanto, judicialmente exigível, à satisfação das necessidades vinculadas ao mínimo existencial, e, portanto, à dignidade da pessoa humana. Sem que se tenha aqui a pretensão de avaliar se e em que medida o STF tem julgado de modo uniforme e mesmo coerente tais questões, o fato é que, pelo menos no que diz com o direito à saúde e o direito à educação (no caso do direito à moradia não se registra julgado assegurando um direito subjetivo à construção de uma moradia digna por parte do Estado), já são várias as decisões reconhecendo um dever de prestação, inclusive em caráter originário, ou seja, não necessariamente dependente de prévia política pública ou previsão legal.

Dessarte, da literalidade do texto constitucional e das lições ora transcritas pode-se concluir que a saúde é direito social fundamental e que assegura a todos o acesso ao tratamento condigno, impondo ao Estado uma conduta comissiva na adoção de todas as medidas de proteção que possam levar à prevenção ou ao tratamento de qualquer moléstia.

Relativamente à doença Covid-19, é importante destacar que a Organização Mundial de Saúde (OMS), em 30 de janeiro de 2020, declarou o surto do coronavírus SARS-CoV-2 como Emergência de Saúde Pública de importância internacional e, em 11 de março de 2020, como pandemia, porquanto já atingidos vários países e regiões do globo. Aludido organismo internacional estabeleceu como diretrizes, ante a ausência de vacinas e medicamentos eficazes para o tratamento, o isolamento e o distanciamento social, práticas estas adotadas pela imensa maioria dos países atingidos pela doença.

No entanto, a despeito dos resultados positivos no enfrentamento do vírus, efeitos perversos se espraiaram sobre a economia e implicaram na redução drástica da atividade econômica e no fechamento compulsório das empresas, acarretando, conseqüentemente, o rompimento de milhares de contratos de trabalho. Assim, é relevante analisar quais dos institutos, fato do príncipe ou força maior, seriam aplicáveis

para efeito de atribuição de responsabilidade pelo pagamento e de apuração das verbas devidas ao trabalhador.

Advirta-se, por pertinente, que a despeito da não ratificação pelo Congresso Nacional, a Medida Provisória n. 927/2020 estabeleceu uma presunção relativa de que o estado de calamidade, para fins trabalhistas, constituiria hipótese de força maior (art. 1º, parágrafo único), permitindo dela extrair duas inferências: a primeira de que não se pode considerar como atingidas todas as empresas, mas apenas aquelas que tiveram redução substancial ou encerramento de suas atividades, e a segunda de que não descartada estaria a possibilidade de aplicação do *factum principis*, porquanto tal instituto é espécie do gênero força maior.

Homero Batista da Silva (2020, p. 15-16), a respeito da interpretação que deve ser dada ao parágrafo único do art. 1º da Medida Provisória n. 927/2020, preleciona que:

6. O art. 1º, § único, é bastante ambicioso em sua proposta: afirmar categoricamente que todos os empregadores brasileiros se acham abrangidos no conceito de força maior, a que se refere o art. 501 da CLT. Ninguém discute a magnitude da crise econômica e financeira que se abate sobre o mundo em geral e o país em particular, oriunda da pandemia do vírus SARS-CoV-2. No entanto, raras são as ocasiões em que o próprio legislador assume os riscos da declaração daquilo que seria, em sua essência, uma matéria de fato. A força maior não deveria vir declarada de antemão por uma lei, como se fosse possível substituir a vontade das partes ou a realidade dos fatos. Basta lembrar a quantidade de empreendedores que não tiveram redução de atividade econômica durante a calamidade e aqueles outros que, ao revés, tiveram forte expansão dos produtos e serviços por eles produzidos ou comercializados. Dizer que todos se inserem no conceito de força maior é lançar uma espécie de presunção absoluta num cenário que estaria mais para presunção relativa. A fim de emprestar ao art. 1º, § único, sua interpretação teleológica e em sintonia com a Constituição, adotaremos, portanto, a leitura de que ele propugna uma forma de presunção relativa, como se dissesse que as consequências da calamidade pública de 2020 são tão avassaladoras que devemos presumir que todos sofrem seus efeitos deletérios, até que se prove o contrário.

Desta feita, interessa-nos o estudo e análise de quais dos institutos regulados pelo Direito do Trabalho, fato do príncipe ou força maior, poderiam ser invocados pelos empregadores diretamente atingidos pelas medidas de enfrentamento ao coronavírus, que realizaram rompimento

de contratos de trabalho em razão da redução substancial ou fechamento de suas atividades empresariais. Lado outro, empregadores não diretamente impactados pelas providências estatais e que pretenderem realizar o desligamento de algum empregado procederão ao pagamento das rescisões e indenizações nos moldes convencionais.

3 O FATO DO PRÍNCIPE E O DIREITO DO TRABALHO

Ofactum principis é instituto oriundo do Direito Administrativo e tem como escopo impor à administração pública o dever de indenizar o particular quando medidas de ordem geral adotadas pelo agente público repercutirem no contrato e provocarem desequilíbrio econômico-financeiro em detrimento do particular.

Meirelles (1994, p. 222) conceitua fato do príncipe nos seguintes moldes:

Fato do príncipe é toda determinação estatal, positiva ou negativa, geral imprevista e imprevisível, que onera substancialmente a execução do contrato administrativo. Essa oneração, constituindo uma álea administrativa extraordinária e extracontratual, desde que intolerável e impeditiva da execução do ajuste, obriga o Poder Público contratante a compensar integralmente os prejuízos suportados pela outra parte, a fim de possibilitar o prosseguimento da execução, e, se esta forma impossível, rende ensejo à rescisão do contrato com as indenizações cabíveis.

Na seara trabalhista, o instituto do fato do príncipe está consagrado no art. 486 da CLT, que outorga ao prejudicado pelo agente público (municipal, estadual ou federal) o direito de indenização quando decorrer de ato administrativo ou quando advir de promulgação de lei que impossibilite o prosseguimento da atividade empresarial.

Trata-se de uma espécie do gênero força maior. Para sua configuração, será necessário que o evento seja inevitável e imprevisível, não tendo o empregador concorrido para que ele se realize; porém, nesse caso, a razão da impossibilidade de continuidade da atividade empresarial, que gera a necessidade da extinção dos postos de trabalho, decorre de lei ou ato administrativo do poder público (GARCIA, 2020).

São reconhecidos como fato do príncipe, no âmbito trabalhista, os atos de agentes públicos que determinam desapropriações de imóveis rurais para fins de reforma agrária, conforme farta e reiterada jurisprudência do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI N. 13.015/2014. DESAPROPRIAÇÃO DE IMÓVEL RURAL PARA FINS DE REFORMA AGRÁRIA. *FACTUM PRINCIPIS*. CARACTERIZAÇÃO. INTELIGÊNCIA DO ART. 486 DA CLT. No caso vertente, de acordo com o quadro fático delineado pela decisão regional, a rescisão do contrato de trabalho dos reclamantes deu-se por meio de ato da Administração Pública (desapropriação de imóvel rural para fins de reforma agrária), bem como que os proprietários do imóvel não concorreram para a desapropriação do imóvel e não tiveram como evitá-la. Esta Corte, em casos análogos, tem admitido a responsabilidade indenizatória do ente estatal com fulcro no art. 486 da CLT, quando restou comprovado que o empregador não concorreu, direta ou indiretamente, para o encerramento das atividades empresariais. Nessa linha, descabe falar em violação ao art. 486 da CLT, tendo em vista a conclusão do acórdão regional de que o empregador não concorreu para a desapropriação do imóvel, razão pela qual restou caracterizada a hipótese de *factum principis* prevista no dispositivo legal referenciado. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST AIRR 1764-44.2013.5.03.0038, 2ª Turma, Rel. Min. Maria Helena Mallmann, julg. 20.9.2017, publ. 29.9.2017).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI N. 13.015/14. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE PROCESSUAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. 2. DESAPROPRIAÇÃO DE IMÓVEL RURAL PARA FINS DE REFORMA AGRÁRIA. RESPONSABILIDADE DO ENTE PÚBLICO PELO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. ART. 486 DA CLT. PRECEDENTES DESTA CORTE. Em se tratando de responsabilidade do ente público pelas verbas rescisórias, na hipótese de desapropriação de terras de empregador rural, observa-se que a extinção dos contratos de trabalho decorreu de ato unilateral da autoridade pública, almejando o interesse público, mas obstaculizando, em caráter definitivo, a continuidade das relações trabalhistas já consolidadas, decorrente da perda da propriedade rural pelos empregadores. Assim, na presente hipótese, a desapropriação revelou-se um acontecimento inevitável, para o qual, segundo o Tribunal Regional consignou, o empregador não concorreu. Nesses casos, o art. 486 da CLT prevê que o empregado terá direito a receber indenização pelo fim do contrato, mas quem arcará com o valor será a autoridade responsável. Salienta-se, nessa seara, que a responsabilidade prevista no art. 486

da CLT prescinde de qualquer reconhecimento de relação empregatícia entre o ente público e os empregados, sendo despcienda a análise de violação do art. 2º da CLT em relação ao INCRA. Dessa maneira, correta a imputação, ao ente público, da responsabilidade pelos encargos trabalhistas descritos no acórdão recorrido, pois o ato governamental, de caráter inevitável e imprevisível, foi o fator determinante para a extinção do contrato de trabalho firmado entre as partes, extinção esta para a qual não ficou comprovado ter o empregador contribuído. Em casos semelhantes envolvendo o INCRA, essa Corte já teve a oportunidade de manter a responsabilidade do ente estatal com fulcro no art. 486 da CLT. Precedentes. Agravo de instrumento desprovido. (TST AIRR 1745-14.2013.5.03.00143, 3ª Turma, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julg. 20.4.2016, publ. 29.4.2016).

Hipótese de aplicação do instituto, em virtude de lei, pode ser extraída da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho onde restou reconhecida a responsabilidade do ente estatal pela publicação de lei municipal que tornou impossível a continuidade das atividades econômicas:

Factum principis. Paralisação da atividade da empresa em decorrência de lei municipal. Reconhecida a impossibilidade de continuação da atividade econômica da empresa demandada em virtude da publicação de Lei Municipal, resta devidamente configurada a ocorrência do *factum principis*, nos termos do art. 486 da CLT. Recurso não conhecido. (TST RR 486.793/1998, 2ª Turma, Rel. Juiz Convocado Aloysio Corrêa da Veiga, julg. 16.5.2001, DJ 8.6.2001).

Digna de análise é a questão relativa à classificação do ato administrativo que, para alguns autores, significaria que somente os discricionários seriam aptos para a responsabilização do ente público, enquanto os atos vinculados descaracterizariam o fato do príncipe. Em que pesem os entendimentos contrários, não comungamos deste argumento porque a redação do art. 486 da CLT é clara no sentido de fixar a responsabilidade da autoridade (municipal, estadual ou federal) que edite ato ou promulgue lei/resolução que impossibilite a continuação da atividade, fazendo alusão a ato administrativo de forma ampla, abarcando tanto as hipóteses de atos vinculados como a de atos discricionários, até mesmo porque o atos vinculados também poderão acarretar prejuízos cujo ressarcimento poderá ser exigido pelo atingido. Não bastasse isso, no âmbito administrativo a configuração do fato do príncipe pressupõe tão somente a presença de três condições, que segundo Cretella Júnior (1964, p. 26) seriam:

O fato do príncipe supõe três condições para que se verifique:

- 1º um contrato em que a **Administração seja parte**;
- 2º **medida de poder público** (lei, regulamento, decisão executória especial), cujo efeito rompe o equilíbrio do contrato;
- 3º **elemento de imprevisão**, entendido no sentido seguinte: se a medida de poder público intercorrente estivesse nas previsões das partes, no ato de contratar, não há possibilidades de indenização, no momento em que se realiza. (Grifos no original).

Dessarte, despicienda a verificação da classificação do ato (se discricionário ou vinculado), porquanto ambos são aptos à caracterização do **fato do príncipe**, desde que presentes os demais requisitos.

Contudo, pelos efeitos que acarreta é assente na doutrina e jurisprudência que a aplicação do instituto no âmbito trabalhista será sempre restritiva, não se admitindo hipóteses que estejam abrangidas nos riscos do negócio ou sejam de razoável previsibilidade:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. EXCLUDENTE DE RESPONSABILIZAÇÃO. SUSPENSÃO DO PROCESSO. Concluiu o Regional que o risco do empreendimento é do empregador, no caso, a primeira reclamada, de modo que não há amparo legal para a suspensão ou responsabilização solidária do ente público em razão da falta de repasse financeiro. Logo, prescinde de reforma a decisão regional, que concluiu não se tratar de hipótese de força maior nem de *factum principis*, previstos nos arts. 486 e 501 da CLT, não havendo falar em violação dos arts. 265, 393 e 942 do CC e 2º, § 2º, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST AIRR 100591-50.2017.5.01.0024, 8ª Turma, Rel. Min. Dora Maria da Costa, julg. 3.6.2020, publ. 5.6.2020).

FACTUM PRINCIPIS. O Tribunal Regional, rejeitou a alegação de *factum principis*, como causa da extinção do contrato de trabalho da reclamante, porque constatou que a reclamada explorava não apenas a atividade de bingo (considerada ilícita pela MP n. 168/2004), mas também a de restaurante, a qual não foi atingida pela referida norma. Acrescentou que a proibição ao exercício da atividade se insere nos riscos do negócio, que devem ser suportados pelo empregador. Nos termos em que foi colocado, o acórdão recorrido não ofendeu a literalidade do art. 486 da CLT, pois a hipótese dos autos realmente não se caracteriza como *factum principis*. (TST AIRR 98740-57.2004.5.01.0085, 7ª Turma, Rel. Min. Pedro Paulo Manus, julg. 19.5.2010, publ. 28.5.2010).

1. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO DE 40% DO FGTS. DESAPROPRIAÇÃO. FATO DO PRÍNCIPE. Hipótese em que o Regional registrou que a desapropriação era fato público e notório no município. A caracterização do chamado fato do príncipe pressupõe um ato estatal, de império, e por ser considerado uma espécie do gênero força maior (art. 501 a 504 da CLT), somente se verifica na ocorrência de circunstância imprevisível. Nesse passo, se o empregador, mesmo diante de um acontecimento inevitável, mas previsível, continua a explorar economicamente o empreendimento, deve assumir os riscos da atividade econômica conforme prevê o art. 2º da CLT, pois em tal situação a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior (art. 501, § 1º, da CLT). Recurso de revista não conhecido. (TST RR 14900-59.2001.5.01.0050, 3ª Turma, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julg. 5.8.2009, publ. 28.8.2009).

Quanto aos elementos caracterizadores do fato do príncipe, versa pouca divergência na doutrina. Russomano (1997, p. 691) indica que presentes devem estar os “dois elementos intrínsecos e essenciais do *factum principis*: a) ato administrativo ou legislativo do Estado; b) cessação temporária ou definitiva do trabalho, como consequência do ato estatal”. Aliado a estes elementos, exsurgirá o direito à indenização, quando evidenciado o nexa causal. Cretella Júnior (1964, p. 27) preleciona que:

Aceita-se aqui a **teoria do fato do príncipe** tão-somente se ficar demonstrado o nexa causal entre a medida tomada e a perturbação da economia do contrato, como também que a perturbação experimentada foi de molde a tornar impossível o que se pactuou.

Feitas estas considerações, a despeito das posições contrárias, parece-nos que na hipótese ora analisada - fechamento das empresas ou redução substancial da atividade econômica por conta das paralisações decorrentes das medidas de isolamento social, não ensejará o direito ao empregador de exigir do ente público o ressarcimento dos danos oriundos das rescisões contratuais nos moldes do art. 486 da CLT, por presente a excludente de responsabilidade - fato de terceiro, na medida em que as providências adotadas pelos entes estatais decorreram de fatores externos e seguiram orientação da OMS. E mais, a administração pública foi tão impactada com a pandemia quanto o particular, prova disso foi a redução drástica na arrecadação de tributos. Não bastasse isso, as medidas implementadas pela administração decorrem de seu dever constitucional de prevenção na adoção das únicas medidas capazes de minimizar a contaminação pelo vírus. Adotar o isolamento e o distanciamento social

é desincumbir-se do dever constitucional previsto no art. 196 da Carta Magna.

Na obra **Responsabilidade Civil**, Gonçalves (2003, p. 721-722), ao tratar das excludentes da responsabilidade civil, especificamente sobre o fato de terceiro, assevera que:

Quando, no entanto, o ato de terceiro é a causa exclusiva do prejuízo, desaparece a relação de causalidade entre a ação ou a omissão do agente e o dano. A exclusão da responsabilidade se dará porque o fato de terceiro se reveste de características semelhantes às do caso fortuito, sendo imprevisível e inevitável.

Do mesmo entendimento comunga Pereira (1994, p. 301), que ao dissertar sobre as hipóteses de excludente da responsabilidade civil, ressalta que a participação de terceiros, como causadores do dano, altera a relação de causalidade, *verbis*:

O segundo aspecto relevante é a determinação do comportamento do terceiro, na etiologia da responsabilidade. Em linguagem estrita, ocorre nesse caso a excludente de responsabilidade quando se pode estabelecer que o terceiro é o causador do dano.

A matéria desloca-se então para a análise dos extremos da responsabilidade civil, estabelecendo-se que a participação do terceiro altera a relação causal. Ocorre o dano, identifica-se o responsável aparente, mas não incorre este em responsabilidade, porque foi a conduta do terceiro que interveio para negar a equação agente-vítima, ou para afastar do nexos causal o indigitado autor.

A participação da pessoa estranha na causação do dano pode ocorrer de maneira total ou parcial, isto é, o dano será devido exclusivamente ao terceiro; ou reversamente este foi apenas o co-partícipe ou elemento concorrente no desfecho prejudicial. Apenas no primeiro caso é que se pode caracterizar a responsabilidade do terceiro, porque somente então estará eliminado o vínculo de causalidade entre o dano e a conduta do indigitado autor do dano. No dizer de Aguiar Dias, 'todo fato que importe exoneração de responsabilidade tira esse efeito da circunstância de representar a negação da relação de causalidade'.

Analisando os institutos da força maior e do fato do príncipe no Direito do Trabalho, máxime ante o atual estado pandêmico que vivenciamos, Santos (2020, p. 39) assim se posicionou sobre o tema:

Assim sendo, considerando o instituto do fato do príncipe, como excludente de responsabilidade do empregador pelo pagamento de verbas rescisórias, por ato de autoridade, embora haja lei de regência (art. 486 da CLT) diante do caso concreto da pandemia do coronavírus SARS-CoV-2, seu caráter inusitado, impensável, suas repercussões no cenário internacional, bem como as determinações do Estado, de índole preventiva, acautelatória, em prol da dignidade da pessoa humana e relacionadas a matéria de ordem pública, de imperatividade absoluta, tudo isto conduz à conclusão de sua difícil aplicabilidade no plano concreto, à luz da dominante e remansosa jurisprudência do Judiciário trabalhista.

Não é inédita a discussão sobre a responsabilidade do ente estatal por medidas que visem a proteger o interesse nacional, podendo-se citar como exemplo a maxidesvalorização do real realizada pelo Bacen (Comunicado 6565), que, se não implementada, provocaria desequilíbrios nas reservas cambiais impondo alteração na política cambial - tais medidas decorreram de fatores inerentes à conjuntura internacional a afastar o nexo de causalidade. A respeito do tema, pode-se invocar os seguintes julgados do Superior Tribunal de Justiça:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO. PARIDADE CAMBIAL. INTERVENÇÃO ESTATAL NO DOMÍNIO ECONÔMICO. PRETENSÃO DE IMPUTAÇÃO DE RESPONSABILIDADE OBJETIVA POR FORÇA DE ALTERAÇÃO DA PARIDADE CAMBIAL. CONSEQÜENTE DEVER DE INDENIZAR À UNIÃO E AO BACEN. FATORES INERENTES À CONJUNTURA INTERNACIONAL QUE SE ASSEMELHAM AO FATO DO PRÍNCIPE. IMPROCEDÊNCIA. [...] 6. O fato do príncipe é argüível *intra* muros entre os particulares e extraterritorialmente pelo Estado, desde que o suposto fato imprevisível e danoso dependa de conjunturas internacionais, imprevisíveis, *ad substantia*. [...] 8. O Estado responde objetivamente pelos seus atos e de seus agentes que nessa qualidade causem a terceiros e, por omissão, quando manifesto o dever legal de impedir o ato danoso, hipótese em que a sua responsabilidade é subjetiva decorrente de imperícia ou dolo. 9. A ingerência de fatores exteriores aliada à possibilidade de o particular prevenir-se contra esses fatores alheios à vontade estatal, acrescido da mera natureza indicativa da política econômica revela a ausência de responsabilização do Estado. 10. O Recurso Especial não é servil ao reexame de matéria fático-probatória. 11. Recurso

Especial parcialmente conhecido, e, nesta parte, desprovido. (STJ, REsp 614048/RS, 1ª Turma, Rel. Ministro Luiz Fux, DJ 2.5.2005, p. 172, RSTJ v. 192, p. 134).

ADMINISTRATIVO. RESPONSABILIDADE DA ADMINISTRAÇÃO. DESVALORIZAÇÃO DA MOEDA. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO DO ART. 535 DO CPC/73. INEXISTÊNCIA. INEXISTÊNCIA DE RESPONSABILIDADE. FATO DECORRENTE DE CONJUNTURA INTERNACIONAL. APLICAÇÃO ANALÓGICA DA TEORIA DO FATO DO PRÍNCIPE. ACORDÃO EM CONFORMIDADE COM A JURISPRUDÊNCIA DESTA CORTE. [...] VII. Outrossim, quanto aos demais dispositivos legais apontados por violados, não merece êxito o recurso. Com efeito, no caso dos autos, o Tribunal de origem entendeu que, nos termos da jurisprudência desta Corte, o fato da maxidesvalorização cambial decorreu de fatores inerentes à conjuntura internacional que se assemelham ao fato do príncipe, não havendo falar em responsabilidade civil. É o que se depreende do seguinte excerto do voto condutor (fls. 1.751): 'Segundo se verifica da defesa apresentada pelo BANCO CENTRAL DO BRASIL, a justificar o fato econômico da maxi-desvalorização cambial, no ano de 1979, que resultou na desvalorização do cruzeiro na razão de 30% de seu valor de face 'foi o caminho adotado pelo Conselho Monetário Nacional, para, naquela fase conjuntural da economia brasileira 'regular o valor externo da moeda e o equilíbrio no balanço de pagamento do País, tendo em vista a melhor estabilização dos recursos em moeda estrangeira, e, 'caso contrário, ocorreria uma desenfreada especulação com moedas e contratos denominados em moeda estrangeira, cujos prejuízos para a já combalida economia nacional seriam incalculáveis' (fls. 378-379). Tais circunstâncias têm sido entendidas pelo Egrégio SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA como fatores inerentes à conjuntura internacional que se assemelham ao fato do príncipe, não podendo gerar consequência pretendida pela autora'. VIII. O acórdão, assim, está em conformidade com a jurisprudência desta Corte relativamente à aplicação, analogicamente, da teoria do fato do príncipe ao fato imprevisível e danoso dependente de conjunturas internacionais, como no caso dos autos, em que se exclui a responsabilidade estatal. Nesse sentido é a jurisprudência desta Corte: REsp n. 614.048/RS, Rel. Ministro Luiz Fux, Primeira Turma, julgado em 15.3.2005, DJ 2.5.2005, p. 172; REsp n. 834.047/RS, Rel. Ministro Castro Meira, Segunda Turma, julgado em 16.12.2008, DJe 6.2.2009. IX. Cumpre esclarecer que, apesar de tratar especificamente sobre o rompimento

da paridade cambial geradora de maxidesvalorização no ano de 1999, o entendimento firmado no julgamento do REsp n. 614.04/RS foi utilizado pela Corte *a quo* como reforço argumentativo, pois trata da ausência de responsabilidade estatal em decorrência da aplicação da teoria do fato do príncipe. Assim, o acórdão proferido no Tribunal *a quo* está em conformidade com a jurisprudência desta Corte. X. Agravo interno improvido. (STJ Agint no Agravo em Recurso Especial n. 913.080-SP, 2ª Turma, Relator Min. Francisco Falcão, DJE 14.12.2018).

Assim, à esteira do quanto disposto no art. 29 da Lei n. 14.020/2020, comungamos do entendimento de que as medidas adotadas pelos entes públicos para impedir a propagação do vírus, seguindo-se orientação da Organização Mundial da Saúde e no cumprimento do dever constitucional de proteção à saúde de todos os brasileiros, não implicará na responsabilidade indenizatória preconizada no art. 486 da CLT, por presente a excludente de responsabilidade, fato de terceiro, afastando-se, desta feita, do nexo de causalidade.

4 A FORÇA MAIOR TRABALHISTA

Prevê o art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943):

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

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

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

O supracitado artigo cuida da força maior em geral e elenca três requisitos: dois objetivos e um subjetivo. Os requisitos objetivos consistem na inevitabilidade do evento (*caput* do art. 501 da CLT) e a impactação econômico-financeira substancial (§ 2º do art. 501 da CLT); já o requisito subjetivo seria a completa ausência de culpa do empregador (*caput* do art. 501 da CLT) (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020).

Dessa forma, Franco Filho e Maranhão (2020, p. 4) definem força maior como:

[...] episódio inevitável gerador de afetação substancial da saúde econômico-financeira da empresa, para cujo acontecimento o empregador não deu qualquer causa, direta ou indireta. Esse último aspecto é reiterado no § 1º do mesmo artigo, ao dispor que 'a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior'. Trata-se, enfim, de acontecimento completamente incontornável, expressivamente lesivo e inteiramente alheio à dinâmica empresarial.

Conforme Pinto e Pamplona Filho (2000, p. 290): “força maior é o fato jurídico, *stricto sensu*, extraordinário ou irresistível, por ser originário da natureza, que produz prejuízo”. Observa Ludwig (2020, p. 4) que “O extraordinário é o que escapa ao estado de incerteza próprio de um negócio sujeito à lógica e às intempéries do mercado”, complementando que tal evento de caráter extraordinário “deve impossibilitar, por si só, o cumprimento da obrigação trabalhista, sem que haja meios ao empregador de evitar ou impedir seus efeitos”.

Sobre a diferenciação entre caso fortuito e força maior na seara trabalhista, observa Teixeira (2020, p. 2) que:

Conquanto parcela relevante da doutrina associe o caso fortuito à característica da imprevisibilidade e a força maior à qualidade da inevitabilidade, a identidade de tratamento jurídico conferido pelo ordenamento pátrio aos aludidos institutos torna pouco proveitosa, em termos práticos, a tentativa de demonstração de sua distinção estrutural.

Delgado (2019) classifica a força maior, como causa de extinção contratual, dentre aquelas em que as rupturas são provocadas por fatores extravolitivos às partes. Conforme o referido autor (2019, p. 1342):

As causas eficientes do término contratual são, assim, fatos ou circunstâncias situados fora da estrita conduta de qualquer das partes contratuais, ou, pelo menos, por elas não desejados e nem decorrentes de seu comportamento culposos; ainda assim, despontam como fatores que têm o condão de afetar o pacto empregatício, extinguindo-o. Trata-se, regra geral, de fatores tidos como excepcionais, menos comuns no mercado laborativo do que os integrantes dos dois grupos precedentes.

Ao contrário do Código Civil, que consagrou o princípio da exoneração do devedor no art. 393 e o isenta pelos prejuízos que resultem de caso fortuito ou força maior, se por eles não houver expressamente se responsabilizado, no Direito do Trabalho, assumindo o empregador os

riscos da atividade econômica (art. 2º da CLT), mesmo nas hipóteses de extinção dos contratos de trabalho por força maior os empregados ainda terão direito à indenização, embora com uma atenuação sobre o montante devido.

Advirta-se, no entanto, que situações abrangidas pelos riscos do negócio ou que poderiam ser previstas, mesmo que impliquem em extinção da empresa, não têm sido acolhidas, pela jurisprudência, como força maior. Confira-se:

FORÇA MAIOR. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. Não caracteriza força maior a ensejar a extinção do contrato de trabalho na forma prevista nos arts. 501 e 502 da CLT a perda pela reclamada de competitividade de seus produtos no mercado, bem como suas dificuldades financeiras. Trata-se de situações que representam, na verdade, os riscos do empreendimento (art. 2º da CLT) que não podem ser repassados aos empregados. (TRT 3ª Região, RO 0001138-85.2011.5.03.0073, 7ª Turma, Rel. Paulo Roberto de Castro, DEJT 19.4.2012, p. 80).

GRUPO ECONÔMICO. NÃO EXCLUSÃO DA LIDE. I. Devem ser responsabilizadas solidariamente as reclamadas, por tratar-se de um grupo econômico, reconhecendo o vínculo empregatício da reclamante com a primeira reclamada e a responsabilidade solidária com a segunda demandada pelos valores devidos à autora, nos termos do § 2º do art. 2º da CLT. II. EXTINÇÃO DO CONTRATO POR FORÇA MAIOR. O inadimplemento do contrato de gestão pode ser previsto pelo empregador, e este faz parte dos riscos do negócio que deve ser assumido pelo empregador. Assim, deve ser mantida a rescisão sem justa causa, nos termos do art. 501, § 1º, da CLT, segundo o qual, a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior. III. VERBAS INDEVIDAS DEFERIDAS. MULTA DO ART. 477 DA CLT. Prejudicada a análise do pleito em virtude do indeferimento da rescisão por força maior. IV. INTERVALO INTRAJORNADA. Sendo o intervalo concedido inferior ao mínimo legal é irregular e não válido, pois afronta norma de ordem pública que propicia a recuperação das energias do trabalhador. V. PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE PASSIVA. Deve ser rejeitada a preliminar de ilegitimidade passiva, se demonstrado que o pedido inicial versa sobre responsabilidade subsidiária do segundo reclamado, na forma da Súmula n. 331, IV, do TST, porquanto essa questão refere-se ao mérito da causa. VI. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. INCONSTITUCIONALIDADE E ILEGALIDADE DA

SÚMULA N. 331 DO TST. LEI 8.666/93. SÚMULA VINCULANTE N. 10 DO STF. A responsabilidade subsidiária imposta aos entes públicos decorre da aplicação da Súmula n. 331, IV, do TST, que tem autorização legal, não havendo se falar em afronta ao art. 97 da Lei Maior, Lei n. 6.666/93 e Súmula Vinculante n. 10 do STF. (TRT da 8ª Região, RO 0001182-49.2011.5.08.0014, Órgão Julgador 4ª Turma, Rel. Georgenor de Sousa Franco Filho, data 27.9.2012).

O art. 502 da CLT traz a chamada força maior qualificada, que cuida da hipótese na qual a ação da força maior resulte na extinção da atividade empresarial ou de algum de seus estabelecimentos, *verbis*:

Art. 502. Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

- I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;
- II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;
- III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade. (BRASIL, 1943).

Sobre essa hipótese - força maior qualificada, Franco Filho e Maranhão (2020) complementam os três requisitos previstos para a força maior simples com a previsão de mais um requisito essencial, que é a necessidade de que a intensidade dos efeitos econômico-financeiros causados pelo motivo de força maior seja tão grande que conduza à extinção da atividade empresarial (no todo ou em parte).

Para uma melhor compreensão sobre as verbas trabalhistas devidas na hipótese de rescisão por força maior, é importante destacar que o supracitado artigo foi elaborado em um contexto diverso do atual, no qual havia a presença do sistema da estabilidade decenal. Com a edição da Lei n. 5.107/1966, foi instituída a opção entre o regime de estabilidade decenal e o regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, o FGTS, que com a Constituição Federal de 1988 se tornou obrigatório (salvo para os trabalhadores que já haviam completado o prazo de dez anos de tempo de serviço no sistema de estabilidade decenal).

Com essa substituição de sistemas, mas com a continuidade da mesma redação do art. 502 da CLT, tornou-se necessária uma nova interpretação, de forma a buscar uma compatibilidade do artigo com o novo regime jurídico do FGTS.

Conforme diz Teixeira (2020, p. 5):

Nessa linha de intelecção, atualmente (e ressalvados os raríssimos casos de estáveis decenais remanescentes em atividade), os incisos I e II referem-se, em verdade, a uma única situação: contratos de trabalho por tempo indeterminado, independentemente do seu tempo de subsistência (menos ou mais de um ano, menos ou mais de dez anos). Em qualquer dos casos, a antiga indenização prevista nos arts. 477 e 478 da CLT cedeu espaço à indenização (popularmente denominada de ‘multa’) de 40% do FGTS, em conformidade com o art. 10, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Importante frisar que a expressão “indenização” constante do art. 502 da CLT há que se interpretada como sendo aquela estabelecida no art. 18, § 2º, da Lei n. 8.035/1990, já que o regime do FGTS se tornou obrigatório a partir de 1988 para os contratos por prazo indeterminado. Nas hipóteses de contratos por prazo determinado (inclusive os contratados por experiência), será devida a indenização prevista para essas hipóteses, conforme o art. 479 da CLT, mas reduzida à metade.

Alerte-se, no entanto, que em se tratando de norma que restringe os direitos dos trabalhadores, e observado o princípio basilar do *in dubio pro misero*, não são cabíveis nesses casos interpretações extensivas que abarquem quaisquer outras verbas, rescisórias ou não, além das **indenizações** já mencionadas em linhas transatas. Assim, as verbas cujo direito ao pagamento foi adquirido pelo empregado ao longo do contrato não deverão ser afetadas pelo evento (LUDWIG, 2020). Conforme Délio Maranhão (1971, p. 244), a força maior “impede a continuação do contrato e não o pagamento de um crédito devido pelo trabalho passado”.

Em outras palavras, os efeitos da força maior previstos no art. 502 da CLT implicam em redução, pela metade, das “indenizações” ora mencionadas e trazem como corolário lógico o fato de que as demais parcelas salariais não serão atingidas pela redução:

Não pense o leitor que essa declaração prévia de força maior autorize a dispensa dos empregados sem pagamento das indenizações cabíveis, pois o conceito de força maior como excludente de cláusulas contratuais jaz nos ensinamentos do direito civil e não foi transposto para o direito do trabalho. Porque as relações de trabalho lidam com energia humana empreendida, não passível de estorno ou devolução, é premissa fundadora da autonomia dogmática do direito do trabalho que todas as atividades empreendidas, de cunho braçal ou intelectual, devem ser remuneradas e, quando muito, algumas indenizações poderão ser pagas por metade, sob certas circunstâncias - como é o caso da extinção do estabelecimento ou do empregador, de que trata o art. 502 da CLT. (SILVA, 2020, p. 15-16).

Versa, no entanto, divergência doutrinária sobre o cabimento ou não do aviso-prévio para a hipótese de rescisão por força maior. Na visão dos doutrinadores Franco Filho e Maranhão (2020), o pagamento do aviso-prévio será devido mesmo na hipótese de força maior, entretanto defendem que na hipótese de força maior qualificada caberá aviso-prévio, todavia reduzido à metade.

Já Cassar (2020, p. 21) sustenta ser “Indevido o aviso-prévio, pois o evento foi imprevisível e involuntário”. Compartilha dessa visão Teixeira (2020), que sustenta que no caso do art. 502 da CLT, se a extinção do vínculo empregatício não é decorrência de sua vontade e sim fato irresistível, não se deve exigir a denúncia do contrato, e que, portanto, para o aludido autor, indevido seria o pagamento do aviso-prévio.

Em resumo, seguindo a lição de Teixeira (2020), ficando configurada a força maior qualificada, que leva à extinção da atividade e consequentemente dos postos de trabalho, haverá a redução à metade da indenização devida pelo empregador ao empregado, conforme o art. 502 da CLT. Desta forma, nos contratos por tempo indeterminado, a indenização equivalerá a 20% dos depósitos do FGTS; já nos contratos por tempo determinado, ela corresponderá a 25% do valor que seria devido ao empregado até a data que era originalmente prevista para o término do pacto contratual. Aos eventuais trabalhadores que ainda se encontram amparados pela estabilidade decenal, a indenização devida equivalerá àquela que era prevista na redação primitiva dos arts. 477 e 478 da Consolidação das Leis do Trabalho. Outras parcelas rescisórias, como o saldo salarial, o décimo terceiro proporcional, as férias vencidas e, se for o caso, as proporcionais, ambas acrescidas do terço constitucional, serão devidas integralmente pelo empregador. Além disso, conforme o disposto no art. 7º, inciso II, da Constituição Federal, o trabalhador fará jus à habilitação perante o programa do seguro-desemprego, por se tratar de caso de desemprego involuntário, a despeito de inexistir clara previsão neste sentido na Lei n. 7.998/1990 e na Resolução n. 467/2005 do Codefat.

Quanto ao aviso-prévio, partilhando do entendimento de Franco Filho e Maranhão (2020), entendemos ser cabível o pagamento do aviso-prévio, porém reduzido à metade. Nesse sentido, pertinente transcrever os ensinamentos de Oliveira (1996, p. 123), que, nos Comentários à Súmula n. 44 do TST, preleciona:

Ademais, nem o caso de Força Maior libera o empresário da responsabilidade indenizatória, embora a lei lhe proporcione, neste caso, a redução em 50% (art. 502, CLT), inclusive no que concerne à multa dos depósitos fundiários.

5 CONCLUSÃO

A excepcionalidade do momento em que vivemos, provocada pelo isolamento social e os seus efeitos sobre a economia, com redução drástica da atividade econômica e fechamento de empresas diretamente atingidas pelas medidas governamentais, trouxe à tona a discussão quanto à responsabilidade pelo pagamento das indenizações devidas nas rescisões contratuais dos trabalhadores das empresas impactadas, colocando, em evidência, dois importantes institutos: o fato do príncipe e a força maior, ambos pela inevitabilidade do evento, impactação econômico-financeira substancial e ausência de culpa do empregador. No entanto, verificou-se que a conduta do agente público visou cumprir, escorreitamente, seu dever constitucional de preservação da saúde e as medidas implementadas seguiram orientação da Organização Mundial da Saúde (OMS). Ante o ora expandido, forçoso concluir que o instituto do fato do príncipe não poderá ser invocado para efeito de ressarcimento, pelo empregador, porquanto o ato estatal motivador do isolamento e distanciamento social equipara-se ao fato de terceiro e representa verdadeira excludente de responsabilidade a afastar o nexo de causalidade.

Lado outro, a despeito das divergências doutrinárias quanto ao enquadramento jurídico da rescisão contratual decorrente das paralisações empresariais por força das medidas de enfrentamento ao coronavírus SARS-CoV-2, adotadas pelas autoridades públicas, filiamo-nos àquelas que reconhecem a força maior trabalhista, a impor o pagamento das verbas com redução à metade da indenização devida pelo empregador ao empregado, conforme o art. 502 da CLT, ou seja, nos contratos por tempo indeterminado, a indenização equivalerá a 20% dos depósitos do FGTS, e nos contratos por tempo determinado ela corresponderá a 25% do valor que seria devido ao empregado até a data que era originalmente prevista para o término do pacto contratual. Aos eventuais trabalhadores que ainda se encontram amparados pela estabilidade decenal, a indenização devida equivalerá àquela prevista na redação primitiva dos arts. 477 e 478 da Consolidação das Leis do Trabalho. Outras parcelas rescisórias, como o saldo salarial, o décimo terceiro proporcional, as férias vencidas e, se for o caso, as proporcionais, ambas acrescidas do terço constitucional, serão devidas integralmente pelo empregador. Além disso, conforme o disposto no art. 7º, inciso II, da Constituição Federal, o trabalhador fará jus à habilitação perante o programa do seguro-desemprego, por se tratar de caso de desemprego involuntário, a despeito de inexistir clara previsão neste sentido na Lei n. 7.998/1990 e na Resolução n. 467/2005 do Codefat. Quanto ao aviso-prévio, havendo força maior, ante o entendimento consagrado na Súmula n. 44 do TST, será devido o pagamento de 50% (art. 502 da CLT).

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 jul. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **DOU**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30 maio 2020.

BRASIL. Medida Provisória n. 927/2020, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 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. **DOU**, Brasília, 22 mar. 2020a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 30 maio 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. AgInt no Agravo em Recurso Especial n. 913.080-SP, 2ª Turma. Rel. Min. Francisco Falcão. **DJE**, 14.12.2018.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. REsp 614048/RS, 1ª Turma. Rel. Min. Luiz Fux. **DJ**, 2.5.2005, p. 172; RSTJ, v. 192, p. 134. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?livre=%28%22LUIZ+FUX%22%29.MIN.&processo=614048&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em: 6 jul. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO 0001138-85.2011.5.03.0073, 7ª Turma. Rel. Paulo Roberto de Castro. **DEJT** 20.4.2012, p. 80. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/consultaAcordaoPeloNumero.htm;jsessionid=9E35DB988072C4A4E6EAE373BF9D90F0.vm-jb5-prd-b2>. Acesso em: 8 jul. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. RO 0001182-49.2011.5.08.0014, 4ª Turma. Rel. Georgenor de Souza Franco Filho. Data 27.9.2012. Disponível em: <https://juris.trt8.jus.br/pesquisajulgados/>. Acesso em: 8 jul. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 100591-50.2017.5.01.0024, 8ª Turma. Rel. Min. Dora Maria da Costa. Julg. 3.6.2020, publ. 5.6.2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 7 jul. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 1745-14.2013.5.03.00143, 3ª Turma. Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado. Julg. 20.4.2016, publ. 29.4.2016. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 7 jul. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 1764-44.2013.5.03.0038, 2ª Turma. Rel. Min. Maria Helena Mallmann. Julg. 20.9.2017, publ. 29.9.2017. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 6 jul. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 98740-57.2004.5.01.0085, 7ª Turma. Rel. Min. Pedro Paulo Manus. Julg. 19.5.2010, publ. 28.5.2010. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 7 jul. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 14900-59.2001.5.01.0050, 3ª Turma. Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues. Julg. 5.8.2009, publ. 28.8.2009. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 7 jul. 2020.

CALEGARI, Luiz Fernando. Os riscos de se aplicar o artigo 486 da CLT: análise a partir da responsabilidade civil da administração pública e da possibilidade da existência de excludentes de responsabilidade. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 30, n. 371, p. 82-95, maio 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/biblioteca/2020-maio>. Acesso em: 31 maio 2020.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 3. ed. Coimbra: Almedina. 1999.

CASSAR, Vólia Bonfim. Comentários à Medida Provisória 936/20. **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro, 6 abr. 2020. Disponível em: <http://www.andt.org.br/biblioteca/artigos?>. Acesso em: 6 jul. 2020.

CRETELLA JÚNIOR, José. Teoria do fato do príncipe. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 75, 1964. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/25735/24589>. Acesso em: 7 jun. 2020.

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

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza; MARANHÃO, Nei. Covid 19: força maior e fato do príncipe. **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro, 31 mar. 2020. Disponível em: <http://www.andt.org.br/biblioteca/artigos?page=4>. Acesso em: 31 maio 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Factum principis* nas relações de trabalho e as medidas decorrentes do coronavírus SARS-CoV-2. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 1016, p. 271-279, jun. 2020.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil**. 8. ed. rev. de acordo com o Código Civil (Lei n. 10.406, de 10.1.2002). São Paulo: Saraiva, 2003.

LUDWIG, Guilherme Guimarães. Suspensão de funcionamento de estabelecimentos na pandemia: força maior ou fato do príncipe? **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <http://www.andt.org.br/biblioteca/artigos?page=4>. Acesso em: 31 maio 2020.

MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1971.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 19. ed. atualizada por Eurico de Andrade Azevedo, Délcio Baletero Aleixo e José Emmanuel Burle Filho. São Paulo: Malheiros, 1994.

NORONHA, Fernando. **Direito das obrigações**: fundamentos do direito das obrigações: introdução à responsabilidade civil. V. 1. São Paulo: Saraiva, 2003.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Comentários aos enunciados do TST**. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1996.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade civil**. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Repertório de conceitos trabalhistas**. V. I. Direitos individuais. São Paulo: LTr, 2000.

PRITSCH, Cesar Zucatti. Força maior e *factum principis*: responsabilidades nas paralisações decorrentes do Covid-19. **Estado de Direito**, Porto Alegre, 7 abr. 2020. Disponível em: <http://estadodedireito.com.br/forca-maior-e-factum-principis-responsabilidades-nas-paralisacoes-decorrentes-do-covid-19>. Acesso em: 30 maio 2020.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. V. I. 17. ed. atual., rev. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Responsabilidade do empregador e fato do príncipe nos tempos do coronavírus SARS-CoV-2, após as Medidas Provisórias n. 927/2020 e 936/2020: análise jurisprudencial. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 30, n. 371, 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/biblioteca/2020-maio>. Acesso em: 31 maio 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang; MITIDIERO, Daniel; MARINONI, Luiz Guilherme. **Curso de direito constitucional**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Legislação trabalhista em tempos de pandemia**: comentários às Medidas Provisórias 927 e 936. São Paulo: Thomas Reuters Brasil, 2020.

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 12. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 1996.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador na Constituição Federal e na legislação infraconstitucional: avaliação crítica. In: MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antônio de; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges (Coord.) **Direitos sociais na Constituição Federal de 1988**: uma análise crítica vinte anos depois. São Paulo: LTr, 2008.

TEIXEIRA, Leandro Fernandez. Força maior e fato do príncipe no direito do trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 25, n. 6127, 10 abr. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/80979>. Acesso em: 30 maio 2020.