



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

The (im)possibility of dismissal by force majeure and the prince's fact in the pandemic crisis: the disposability of workers in the capitalist system from the Arendtian perspective

La (im)posibilidad de los despidos por fuerza mayor y el hecho del príncipe en la crisis de la pandemia: la disponibilidad de los trabajadores en el sistema capitalista bajo la perspectiva Arendtiana

Cicília Araújo Nunes

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7306678828926262>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4013-2070>

Juliane Caravieri Martins

Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8429926749619280>

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8784-7914>

RESUMO

Analisaram-se se os institutos jurídicos da força maior (art. 502, CLT) e do fato do príncipe (art. 486, CLT) deveriam ser aplicados - ou não - às rescisões de contratos de trabalho e ao inadimplemento pelos empregadores das verbas rescisórias laborais em meio à crise pandêmica, sendo utilizado o pensamento de Hannah Arendt, em “A Condição Humana”, a fim de evidenciar a descartabilidade dos trabalhadores na sociedade de consumo. Concluiu-se que os empregadores não poderiam se basear na força maior para a rescisão dos contratos de trabalho se não houve a extinção da empresa ou do estabelecimento e, ainda que estivesse presente tal hipótese, os empregadores não poderiam se abster de pagar as verbas rescisórias devidas porque o art. 502 da CLT apenas autoriza a redução, pela metade, da indenização rescisória sobre o valor do FGTS (art. 18, §2º, Lei 8.036/1990). O fato do príncipe também não se aplicaria às demissões decorrentes da pandemia de COVID-19 porque o Ente Público não agiu com discricionariedade ao editar os atos normativos em situação de calamidade pública a fim de conter a contaminação do vírus, havendo o exercício legal e o cumprimento de estrito dever de agir para salvar vidas, não incidindo o art. 486 da CLT. Portanto, houve o uso desvirtuado, por parte do empresariado, dos institutos jurídicos de força maior e fato do príncipe para negar, injustificadamente, o pagamento das verbas rescisórias (salariais e indenizatórias) aos trabalhadores demitidos, afrontando o princípio juslaboral da proteção e demais preceitos da Constituição Brasileira de 1988.

PALAVRAS-CHAVE: Rescisão contratual. Verbas rescisórias. Pandemia. Força maior. Fato do príncipe.

ABSTRACT

It was analyzed whether the legal institutes of force majeure (art. 502, CLT) and the fact of the prince (art. 486, CLT) should be applied - or not - to the termination of employment contracts and the default by employers of severance pay workers in the midst of the pandemic crisis, using the thought of Hannah Arendt, in “The Human Condition”, in order to highlight the disposability of workers in the consumer society. It was concluded that employers could not rely on force majeure for the termination of employment contracts if the company or establishment was not terminated and, even if such a hypothesis were present, employers could not refrain from paying severance pay because art. 502 of the CLT only authorizes the reduction by half of the severance pay on the value of the FGTS (art. 18, §2º, Law nº 8036/1990). The fact of prince would also not apply to dismissals resulting from the COVID-19 pandemic because the Public Entity does not act with discretion when editing normative acts in a situation of public calamity in order to contain the contamination of the virus, with the legal exercise and the compliance with the strict duty to act to save lives, not applicable to art. 486 of CLT. Therefore, there was a distorted use, by the business community, of the legal institutes of force majeure and fact of the prince to unjustifiably deny the payment of severance pay (salary and indemnity) to dismissed workers, affronting the legal principle of protection and other precepts of the Brazilian Constitution of 1988.

KEYWORDS: Contract termination. Severance pay. Pandemic. Force majeure. Fact of prince.

RESUMEN

Se analizó si los institutos legales de fuerza mayor (art. 502, CLT) y el hecho del príncipe (art. 486, CLT) deben aplicarse - o no - a la extinción de los contratos de trabajo y al incumplimiento por parte de los empresarios de las indemnizaciones por despido a los trabajadores en medio de la crisis de la pandemia, utilizando el pensamiento de Hannah Arendt, en “La Condición Humana”, con el fin de evidenciar la disponibilidad de los trabajadores en la sociedad de consumo. Se concluyó que los patrones no podían invocar la fuerza mayor para la terminación de los contratos de trabajo si la empresa o el establecimiento no se extinguía y, aun concurriendo tal hipótesis, los patrones no podían abstenerse de pagar las indemnizaciones adeudadas porque el art. 502 de la CLT sólo autoriza la reducción de la mitad de la indemnización sobre el valor del FGTS (art. 18, §2, Ley 8036/1990). El hecho del príncipe tampoco se aplicaría a los despidos derivados de la pandemia del COVID-19 porque la Entidad Pública no actuó con discreción al redactar los actos normativos en situación de calamidad pública para contener la contaminación del virus, con ejercicio legal y cumplimiento del estricto deber de actuar para salvar vidas, no aplicable al art. 486 de CLT. Por lo tanto, hubo un uso distorsionado, por parte del empresariado, de los institutos legales de fuerza mayor y hecho del príncipe para negar injustificadamente el pago de las indemnizaciones por despido (salario e indemnización) a los trabajadores despedidos, atentando contra el principio legal de protección y otros preceptos de la Constitución Brasileña de 1988.

PALABRAS CLAVE: Terminación contractual. La indemnización por despido. Pandemia. Fuerza mayor. Hecho del príncipe.



INTRODUÇÃO

O ano de 2020 constituiu um marco na história da humanidade, pois a pandemia de COVID-19 alterou substancialmente as relações sociais, econômicas e políticas do planeta em brevíssimo lapso temporal, a alta velocidade de propagação do vírus e os elevados índices de letalidade impuseram desafios inéditos às presentes gerações da Terra, desafiando a ciência a oferecer respostas urgentes a questões complexas. Dessa forma, a presente pesquisa decorre da premência de delinear soluções aos problemas decorrentes dos impactos pandêmicos no mundo do trabalho, principalmente em relação às demissões - grande desafio imposto à ciência jurídica diante da complexidade do atual cenário.

Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou a pandemia de COVID-19 causada pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2)¹. No âmbito nacional, a Portaria nº 188, do Ministério da Saúde, de 03 de fevereiro de 2020, anunciou estado de emergência em saúde pública de importância nacional² e, posteriormente, o Decreto Legislativo nº 06, de 20 de março de 2020, reconheceu a condição de calamidade pública³, sendo o isolamento social, de acordo com a OMS, a medida mais importante para conter a disseminação do vírus⁴. Por esse motivo, no

¹ MOREIRA, Ardilhes; PINHEIRO, Lara. OMS declara pandemia de coronavírus. **G1**, 11 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/03/11/oms-declara-pandemia-de-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 15 set. 2022.

² BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 188, de 3 de fevereiro de 2020**. Declara Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV). **Diário Oficial da União**: seção 1- Extra, Brasília, DF, ano 158, edição 24-A, p. 1, 4 fev. 2020.

³ 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. **Diário Oficial da União**: seção 1- Extra, Brasília, DF, ano 158, edição 55-C, p. 1, 20 mar. 2020.

⁴ JORNAL NACIONAL. OMS reforça que medidas de isolamento social são a melhor alternativa contra o coronavírus. **G1**, 30 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/03/30/oms-reforca-que-medidas-de-isolamento-social-sao-a-melhor-alternativa-contr-o-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 15 set. 2022.



intuito de evitar aglomerações, os serviços não essenciais foram suspensos, a exemplo de igrejas, academias, *shopping centers* e feiras. Esse fechamento do comércio e das atividades empresariais que não se enquadravam como essenciais resultou em inúmeras demissões de trabalhadores.

No contexto da crise econômico-sanitária no Brasil, algumas situações geraram controvérsias no âmbito trabalhista, dentre elas, houve a rescisão de contratos de trabalho e o não pagamento das verbas rescisórias pelos empregadores, alegando os motivos de força maior (art. 502 da CLT) e fato do príncipe (art. 486 da CLT)⁵.

Assim, esse estudo objetivou verificar se os institutos da força maior (art. 502 da CLT) e do fato do príncipe (art. 486 da CLT) deveriam se aplicar - ou não - às demissões oriundas da crise instaurada com a pandemia de COVID-19 ou se houve um desvirtuamento de tais institutos no intuito de não se efetuar o pagamento das verbas rescisórias devidas aos trabalhadores demitidos. Tal temática será analisada sob a ótica do pensamento de Hannah Arendt, enfocando a descartabilidade dos trabalhadores na sociedade de consumo, pois, conforme esclareceu Ingo Wolfgang Sarlet, o direito não poderá ser blindado da filosofia⁶.

Então, o ensaio se dividiu em duas partes. Primeiramente, analisou-se o pensamento de Hannah Arendt na obra “A Condição Humana”, permitindo compreender a descartabilidade dos trabalhadores na sociedade de consumo a partir da concepção de *animal laborans*. Posteriormente, apreendeu-se a aplicabilidade da força maior e do fato do príncipe para fundamentar as rescisões contratuais laborais unilaterais em tempos pandêmicos, evidenciando os limites jusfilosóficos no uso desses institutos jurídicos no Brasil.

⁵ BRASIL. Ministério da Economia. **Nota Informativa SEI nº 13448/2020/ME**. 28 maio 2020. Assunto: Informa entendimento sobre alegação de fato do príncipe ou de força maior como motivo para rescindir contratos de trabalho. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/6/3D1C3CA1D5865C_notainformativa.pdf. Acesso em: 15 set. 2022, p. 1.

⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. *In*: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional**. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009, p. 16.



Como metodologia científica, a pesquisa utilizou o método dedutivo e a técnica de pesquisa foi a bibliográfico-doutrinária a partir da análise crítica de literatura especializada sobre o tema, realizando um diálogo ente o Direito do Trabalho e a Filosofia Política, mais especificamente sobre o pensamento de Hannah Arendt em “A Condição Humana”, não exaurindo os questionamentos existentes, mas contribuindo com reflexões necessárias e prementes.

1. Hannah Arendt, o *animal laborans* e a descartabilidade dos trabalhadores na crise pandêmica

O elevado índice de demissões decorrente do cenário pandêmico é, por si só, preocupante, porém, a recusa no pagamento das verbas rescisórias aos trabalhadores demitidos revela uma face do capitalismo ainda mais preocupante: o status de descartabilidade conferido aos trabalhadores que será compreendido a partir do pensamento de Hannah Arendt em “A Condição Humana” (1958).

O pensamento arendtiano é indissociável da própria experiência pessoal da filósofa, enquanto judia alemã sem cidadania e sem direitos (apátrida), expulsa de seu país quando Hitler, chegando ao poder na Alemanha, implanta o nazismo como forma extremada de nacionalismo. Hannah Arendt foi impulsionada pela necessidade de compreender o aniquilamento dos judeus nos campos de concentração, fato histórico-político sem precedentes, abordando as contradições inerentes à era moderna⁷, inclusive em relação à existência da dignidade humana.

⁷ Hannah Arendt justifica no prólogo da “Condição Humana” (ARENDR, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007, p. 14) que “[...] a era moderna não coincide com o mundo moderno. Cientificamente, a era moderna começou no século XVII e terminou no limiar do século XX; politicamente, o mundo em que vivemos surgiu com as primeiras explosões atômicas. Não discuto este mundo moderno que constitui o fundo sobre o qual este livro foi escrito. Limito-me, de um lado, a uma análise daquelas capacidades humanas gerais decorrentes da condição humana, e que são permanentes, isto é, que não podem ser irremediavelmente perdidas enquanto não mude a própria condição humana. Por outro lado, a finalidade da análise histórica é pesquisar as origens da alienação no mundo moderno, o seu duplo voo da Terra para o universo e do mundo para dentro do homem, a fim de que possamos chegar a uma compreensão da natureza da sociedade, tal como esta evoluiu e se apresentava no instante da sociedade em que foi suplantada pelo advento de uma era nova e desconhecida”. Para maiores detalhes sobre os aspectos jusfilosóficos do trabalho humano, consulte MARTINS, Juliane Caravieri.



Embora “A Condição Humana” seja uma obra de difícil compreensão, ela apresenta questões teóricas fundamentais do pensamento filosófico arendtiano, sendo, inicialmente, concebida como continuação de “As Origens do Totalitarismo”. Entretanto, Arendt alterou esse projeto inicial porque verificou que o conceito de trabalho utilizado por Karl Marx era unívoco e incompleto para compreender o que os homens fazem, propondo, assim, distinções entre as atividades realizadas pelo ser humano. Enquanto aluno de Hannah Arendt, Celso Lafer questionou-lhe acerca dessa alteração no projeto inicial da obra, então, ela lhe respondeu que “A Condição Humana” representava a tentativa de lidar com perplexidades não adequadamente elaboradas em “As Origens do Totalitarismo”⁸. Dessa forma, “A Condição Humana” foi construída como obra autônoma por Arendt, justificando as preocupações que a cercavam⁹:

O que proponho nestas páginas que se seguem é uma reconsideração da condição humana à luz de nossas mais novas experiências e nossos temores mais recentes. É óbvio que isto requer reflexão; e a irreflexão - a imprudência temerária ou a irremediável confusão ou a repetição complacente de “verdades” que se tornam triviais e vazias - parece ser uma das principais características do nosso tempo. O que proponho, portanto, é muito simples: trata-se apenas de refletir sobre o que estamos fazendo.

Hannah Arendt utilizou a expressão *vita activa* para designar três atividades humanas fundamentais: labor, trabalho e ação, pois, assim, “tratam-se de atividades fundamentais porque a cada uma delas corresponde uma das condições básicas mediante as quais a vida foi dada ao homem na Terra”¹⁰, tendo destaque, no presente artigo, as reflexões arendtianas sobre o labor e o trabalho.

Trabalho digno e direitos humanos em tempos de globalização: perspectivas para a América Latina. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2017.

⁸ LAFER, Celso. A política e a condição humana. In: ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008, p. 346.

⁹ ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007, p. 13.

¹⁰ ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007, p. 15.



Para Arendt, “o labor é a atividade que corresponde ao processo biológico do corpo humano, cujos crescimento espontâneo, metabolismo e eventual declínio têm a ver com as necessidades vitais produzidas e introduzidas pelo labor no processo da vida”¹¹. Desse modo, “a condição humana do labor é a própria vida”¹², por sua vez, o trabalho, na concepção arendtiana, é a atividade que corresponde ao artificialismo da existência humana, pois “o trabalho produz um mundo <<artificial>> de coisas, nitidamente diferente de qualquer ambiente natural. [...] A condição humana do trabalho é a mundanidade”¹³.

Finalmente, a ação é a única atividade que se dá diretamente entre os homens, sem mediação de qualquer objeto natural ou artificial e corresponde à condição humana da pluralidade, pois todos são seres humanos e racionais, mas cada um apresenta diferenças e variações individuais que devem ser respeitadas mediante um contínuo diálogo entre os homens. Assim, a pluralidade é a condição da ação humana¹⁴ pelo fato de que todas as pessoas são humanas, mas de tal modo que não são idênticas, pois ninguém é exatamente igual a outra pessoa que vive, viveu ou viverá. A obra (atividade do *homo faber* de operar sobre os materiais) garantiria a durabilidade do mundo, em contraposição à atividade do *animal laborans* (o trabalho), que se mistura com os materiais. Porém, segundo Hannah Arendt, o *animal laborans*, por sua atividade e aspirações, não sabe como construir um mundo e nem cuidar bem do mundo criado pelo *homo faber*.

¹¹ ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007, p. 15.

¹² ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007, p. 15.

¹³ ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007, p. 15.

¹⁴ Hannah Arendt afirma que “todos os aspectos da condição humana têm alguma relação com a política; mas esta pluralidade é especificamente a condição - não apenas a *conditio sine qua non*, mas a *conditio per quam* - de toda a vida política. Assim, o idioma dos romanos - talvez o povo mais político que conhecemos - empregava como sinônimas as expressões ‘viver’ e ‘estar entre os homens’ (*inter homines esse*), ou ‘morrer’ e ‘deixar de estar entre os homens’ (*inter homines esse desinere*). [...] **A pluralidade é a condição da ação humana pelo fato de sermos todos os mesmos, isto é, humanos, sem que ninguém seja exatamente igual a qualquer pessoa que tenha existido, exista ou venha a existir**” (ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007, p. 15-16, grifo nosso).



O labor, atividade do *animal laborans*, e o trabalho, atividade do *homo faber*, são fundamentais para a compreensão do papel do trabalhador no processo produtivo e no contexto social em que está inserido, pois demonstra o seu lugar nas relações humanas que permeiam os tecidos sociais. Os produtos do labor não permanecem no mundo por tempo suficiente para se tornarem parte dele, e a própria atividade do labor, focada somente na vida e na sua manutenção, é tão indiferente ao mundo que é como se este não existisse¹⁵, “o homem que labora, ou, *lato sensu*, o operário, está no mundo, mas é indiferente ao mundo”¹⁶.

E acrescenta que “o corpo do *animal laborans* e as ferramentas, bem como as máquinas, unificam-se ritmicamente no processo de labor, de tal forma que a categoria de meios e fins do *homo faber* não se aplica à atividade do labor”¹⁷, tendo em vista que não se sabe ao certo se o homem serve às máquinas ou se são as máquinas que servem ao homem¹⁸.

De maneira diversa, o trabalho e seu produto (o artefato humano) conferem, em determinada medida, permanência e durabilidade à futilidade da vida mortal e ao caráter efêmero do tempo humano¹⁹, pois, “ao contrário [...] dos objetos do laborar, cujo destino é a destruição inerente ao consumo, os objetos do *homo faber* têm como característica a durabilidade necessária para o uso”²⁰.

De acordo com Arendt, “os ideais do *homo faber*, fabricante do mundo, que são a permanência, a estabilidade e a durabilidade, foram sacrificados em benefício da abundância, que é o ideal do *animal laborans*”²¹. Embora as máquinas tenham possibilitado um ritmo extremamente mais rápido de repetição do que aquele

¹⁵ ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007, p. 130.

¹⁶ FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito: técnica, decisão, dominação**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003, p. 27, grifo do autor.

¹⁷ WAGNER, Eugênia Sales. **Hannah Arendt e Karl Marx: o mundo do trabalho**. 2. ed. Cotia: Ateliê Editorial, 2002, p. 177, grifo da autora.

¹⁸ WAGNER, Eugênia Sales. **Hannah Arendt e Karl Marx: o mundo do trabalho**. 2. ed. Cotia: Ateliê Editorial, 2002, p. 177.

¹⁹ ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007, p. 16.

²⁰ LAFER, Celso. **A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt**. São Paulo: Companhia das Letras, 1988, p. 214, grifo do autor.

²¹ ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007, p. 138, grifo da autora.



determinado pelo ciclo dos processos naturais, “a repetição e a interminabilidade do próprio processo imprimem-lhe a marca inconfundível do labor”²², a abundância dos objetos de uso produzida por meio dessas técnicas de trabalho os transforma em bens de consumo. Nesse sentido, Arendt sustenta que “a interminabilidade da produção só pode ser garantida se os seus produtos perderem o caráter de objetos de uso e se tornarem cada vez mais objetos de consumo”²³.

Ao mesmo tempo em que a modernidade transformou os objetos de uso em bens de consumo, transformou, também, o trabalhador em uma mercadoria passível de descarte, “a laborização dos vínculos gerou a massificação e a descartabilidade dos homens como humanos”²⁴. A sociedade de consumo conferiu aos trabalhadores o mesmo valor destinado às máquinas e aos instrumentos de produção, “esvaziando sistematicamente, no mundo do *animal laborans*, a dignidade da pessoa humana”²⁵.

“No mundo do *animal laborans*, tudo se torna absolutamente descartável”²⁶, os indivíduos representam apenas quantidades de *labor power*, somadas umas às outras de modo quantitativo. Arendt esclarece que “a inesgotabilidade desta força de labor corresponde exatamente à imortalidade da espécie, cujo processo vital como um todo também não é interrompido pelo nascimento e pela morte dos seus membros individuais”²⁷. De acordo com Arendt, “a produção em massa seria [...] completamente impossível sem a substituição de trabalhadores”²⁸.

Portanto, a individualidade e a dignidade inerentes ao ser humano são indiferentes para o modelo de produção capitalista e, caso os trabalhadores percam a utilidade sob a ótica dos interesses do capital - como ocorreu no auge da crise

²² ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007, p. 137-138.

²³ ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007, p. 138.

²⁴ AGUIAR, Odílio Alves. Necessidade e liberdade em Hannah Arendt. **Princípios: Revista de Filosofia (UFRN)**. Natal, v. 19, n. 32, p. 47, jul./dez. 2012.

²⁵ MARTINS, Juliane Caravieri. **Trabalho digno e direitos humanos em tempos de globalização: perspectivas para a América Latina**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2017, p. 45, grifo da autora.

²⁶ FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito: técnica, decisão, dominação**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003, p. 27, grifo do autor.

²⁷ ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução: Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007, p. 135-136.

²⁸ ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007, p. 137.



pandêmica - são descartados como peças de um sistema desumanizado, cenário que se evidenciou na pandemia quando os empregadores utilizaram dos institutos jurídicos da **força maior** e do **fato do príncipe** para o rompimento unilateral dos contratos de trabalho sem o respectivo pagamento dos direitos laborais, em especial das verbas rescisórias.

2. Aplicabilidade restrita dos institutos jurídicos da força maior e do fato do príncipe para as rescisões contratuais laborais na crise pandêmica

A força maior e o fato do príncipe são institutos com aplicação restritiva, exigindo uma série de requisitos para justificar sua aplicação. Inicialmente, é preciso compreender os referidos institutos e, posteriormente, analisá-los no contexto das demissões em razão da pandemia.

O art. 501 da CLT definiu a força maior como todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente²⁹. Já o art. 502 da CLT³⁰ tratou da incidência da força maior enquanto motivo de rescisão de contrato de trabalho, estabelecendo a redução dos valores das indenizações rescisórias devidas aos trabalhadores³¹.

²⁹ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 set. 2022.

³⁰ “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. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.. Acesso em: 15 set. 2022).

³¹ BRASIL. Ministério da Economia. Nota Informativa SEI nº 13448/2020/ME. 28 maio 2020. Assunto: Informa entendimento sobre alegação de fato do príncipe ou de força maior como motivo para rescindir contratos de trabalho. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/6/3D1C3CA1D5865C_notainformativa.pdf. Acesso em: 15 set. 2022, p. 7.



As incompreensões acerca dos institutos da força maior e do fato do príncipe resultam, no campo fático, em demissões sem os devidos pagamentos das verbas rescisórias. Em 2020, o Ministério da Economia - que tinha incorporado as funções do Ministério do Trabalho - advertiu que a alegação da teoria do fato do príncipe tornava a situação ainda mais grave, pois havia casos de empregadores que nem tinham quitado o saldo de salário devido pelo labor prestado pelo obreiro no mês da rescisão, sustentando que o pagamento de **todas as verbas rescisórias, salariais ou indenizatórias** deveria ser realizado pelo governo responsável (ente estatal)³².

No campo teórico, diversos autores sustentaram a incidência do fato do príncipe no cenário pandêmico, agravando ainda mais a situação dos trabalhadores demitidos injustamente. Nessa esteira de entendimento, Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho defendeu que “o Poder Público infringiu, ainda que com a melhor das intenções e sem dolo, as regras que asseguram a livre iniciativa, a liberdade econômica e o direito de ir e vir de empregados e empregadores, em clara hipótese de fato do príncipe”³³. Carlos Eduardo Amaral de Souza sustentou que, “havendo um ato estatal que proíba expressamente a consecução da atividade empresarial e a manutenção do contrato de trabalho, é possível atrair a incidência do artigo 486 da CLT”³⁴.

Entretanto, outra parte da doutrina se opôs à aplicabilidade da teoria do fato do príncipe nas demissões realizadas em razão do cenário pandêmico, como no caso de José Carlos Rizk Filho e Amanda Rubim Kaizer Loss ao afirmarem que “não se vislumbra a possibilidade de aplicação da teoria do fato do príncipe à atual crise

³² BRASIL. Ministério da Economia. **Nota Informativa SEI nº 13448/2020/ME**. 28 maio 2020. Assunto: Informa entendimento sobre alegação de fato do príncipe ou de força maior como motivo para rescindir contratos de trabalho. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/6/3D1C3CA1D5865C_notainformativa.pdf. Acesso em: 15 set. 2022, p. 1.

³³ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Fato do príncipe. *In*: NEMER NETO, Alberto; ROCHA, Cláudio Jannotti da; RIZK FILHO, José Carlos (Coord.). **Direito do trabalho e o coronavírus**. Porto Alegre: OAB Nacional/LexMagister, 2020, v. II. p. 275.

³⁴ SOUZA, Carlos Eduardo Amaral de. O fato do príncipe no direito do trabalho e as medidas restritivas pela pandemia da COVID-19. *In*: NEMER NETO, Alberto; ROCHA, Cláudio Jannotti da; RIZK FILHO, José Carlos (coord.). **Direito do trabalho e o coronavírus**. Porto Alegre: OAB Nacional/LexMagister, 2020, v. II. p. 295.



enfrentada mundialmente, visto que o Poder Público busca, em última instância, a preservação dos direitos constitucionais à vida e à saúde pública”³⁵.

Esse último entendimento se coaduna com os princípios basilares do Direito do Trabalho, com destaque para o **princípio da proteção**, que é tutelar, tuitivo ou tutelar-protetivo porque a relação de emprego (rural ou urbana) pressupõe a subordinação do empregado ao empregador durante a vigência do contrato de trabalho, permitindo a concessão de uma superioridade jurídica ao empregado no intuito de compensá-lo da superioridade econômica e do poder de direção do empregador³⁶. Para o afastamento da teoria do fato do príncipe e da força maior nas rescisões contratuais em tempos pandêmicos, aplica-se também o **princípio da interpretação mais favorável à pessoa humana**, denominado de *in dubio pro omine* ou *in dubio pro personae*³⁷, oriundo do Direito Internacional dos Direitos Humanos, porque os direitos dos trabalhadores se consubstanciam em direitos humanos laborais. Tais princípios, dentre outros, permitem a tutela mais efetiva dos direitos humanos e fundamentais da classe trabalhadora ante o cenário de crise pandêmica instalado no mundo e no Brasil, devendo nortear a interpretação das rescisões contratuais nesse período.

³⁵ RIZK FILHO, José Carlos; LOSS, Amanda Rubim Kaizer. O fato do príncipe: uma alternativa para as relações empregatícias em meio à crise causada pelo COVID-19? In: NEMER NETO, Alberto; ROCHA, Cláudio Jannotti da; RIZK FILHO, José Carlos (Coord.). **Direito do trabalho e o coronavírus**. Porto Alegre: OAB Nacional/LexMagister, 2020, v. II. p. 307.

³⁶ Ao definir o referido princípio, Américo Plá Rodrigues apontou que seu fundamento “[...] está ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho. Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive, mais abusivas e iníquas. O legislador não pôde mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável. O Direito do Trabalho responde fundamentalmente ao propósito de nivelar desigualdades” (RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 36).

³⁷ Segundo André de Carvalho Ramos, “toda a exegese do Direito Internacional dos Direitos Humanos consagrada pela jurisprudência internacional, tem como epicentro o princípio da interpretação *pro homine*, que impõe a necessidade de que a interpretação normativa seja feita *sempre* em prol da proteção dada aos indivíduos. [...] toda a obrigação internacional de respeito aos direitos humanos não pode ser interpretada restritivamente em prol dos Estados, mas sim em prol do destinatário da proteção internacional de direitos humanos, ou seja, o indivíduo (RAMOS, André de Carvalho. **Teoria geral dos direitos humanos na ordem internacional**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 82).



Segundo Mauricio Godinho Delgado, o art. 502 tratou das indenizações devidas, em caso de demissão, aos seguintes casos: a) empregado estável decenal, cujas indenizações seriam calculadas com base nos arts. 477 e 478 da CLT, tal figura é rara atualmente porque não houve a recepção da estabilidade celetista pela Constituição Federal de 1988; b) ao empregado não estável submetido ao antigo regime de proteção ao tempo de serviço do *caput* do art. 477 da CLT (dispositivo também não recepcionado pela Constituição de 1988); c) ao empregado submetido a contrato a termo, cuja indenização do art. 479 da CLT também seria reduzida à metade e d) ao empregado não estável pertencente ao sistema do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), que é a modalidade predominante na conjuntura atual³⁸.

É importante esclarecer que a redução prevista no art. 502, inciso II, da CLT, contemplou apenas a indenização rescisória prevista no art. 18, §1º, da Lei nº 8.036/1990 referente ao sistema do FGTS³⁹. Dessa forma, a força maior reduziria pela metade o percentual rescisório pago sobre os depósitos contratuais de FGTS, que passaria de 40% para somente 20% (art. 18, §2º, da Lei nº 8.036/1990). Além disso, seria necessária a extinção da empresa ou do estabelecimento em que o empregado trabalhasse para ocorrer a caracterização da incidência de força maior⁴⁰.

Analisada a modalidade de força maior na seara trabalhista, passa-se à análise do instituto do fato do príncipe, cujas origens remontam ao Direito Administrativo, sendo compreendido como a “[...] **determinação estatal** imprevisível, que não se relaciona diretamente com o contrato, de caráter geral,

³⁸ 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, p. 1357.

³⁹ BRASIL. Ministério da Economia. **Nota Informativa SEI nº 13448/2020/ME**. 28 maio 2020. Assunto: Informa entendimento sobre alegação de fato do príncipe ou de força maior como motivo para rescindir contratos de trabalho. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/6/3D1C3CA1D5865C_notainformativa.pdf. Acesso em: 15 set. 2022, p. 7.

⁴⁰ 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, p. 1357.



mas que **onera reflexa e substancialmente** sua execução”⁴¹. O fato do príncipe é aplicado no Direito do Trabalho quando um ato administrativo - emanado de autoridade federal, estadual ou municipal - é apto a provocar a paralisação definitiva da atividade econômica da empresa, resultando na extinção do contrato de emprego⁴², consoante preceito do art. 486 da CLT⁴³.

Assim, a caracterização do fato do príncipe dependeria de ato normativo que suspendesse totalmente o funcionamento do estabelecimento, inviabilizando quaisquer tipos de labor. Ou seja, a paralisação parcial, a exemplo da suspensão do atendimento presencial com a autorização de funcionamento em regime de entregas em domicílio ou sistema *drive thru* - prática muito utilizada no Brasil durante a pandemia por restaurantes e lanchonetes - não seria apta a configurar a hipótese de fato do príncipe⁴⁴.

A indenização mencionada no art. 486, que ficaria a cargo do governo responsável pela suspensão das atividades empresariais e laborais em caso de incidência do fato do príncipe, apenas se referia à indenização do art. 478 da CLT para os trabalhadores ainda estáveis e à indenização do FGTS prevista no art. 18, §1º, da Lei 8.036/1990 para os trabalhadores não estáveis⁴⁵.

⁴¹ NOHARA, Irene Patrícia. **Direito administrativo**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2016, p. 448, grifos no original.

⁴² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 564.

⁴³ “Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável” (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 set. 2022).

⁴⁴ BRASIL. Ministério da Economia. **Nota Informativa SEI nº 13448/2020/ME**. 28 maio 2020. Assunto: Informa entendimento sobre alegação de fato do príncipe ou de força maior como motivo para rescindir contratos de trabalho. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/6/3D1C3CA1D5865C_notainformativa.pdf. Acesso em: 15 set. 2022, p. 3.

⁴⁵ BRASIL. Ministério da Economia. **Nota Informativa SEI nº 13448/2020/ME**. 28 maio 2020. Assunto: Informa entendimento sobre alegação de fato do príncipe ou de força maior como motivo para rescindir contratos de trabalho. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/6/3D1C3CA1D5865C_notainformativa.pdf. Acesso em: 15 set. 2022, p. 5.



Nas assertivas de Mauricio Godinho Delgado, o instituto jurídico do fato do príncipe precisaria ser aplicado sempre de forma restritiva, jamais ampliativa, devido ao caráter desfavorável aos trabalhadores. Por esse motivo, a jurisprudência raramente acolheria essa modalidade de ruptura do contrato, pois as medidas do Estado que poderiam afetar a empresa, mesmo gravemente, seriam consideradas como inerentes ao risco empresarial⁴⁶.

Ao tratar da hipótese de fato do príncipe nas demissões ocorridas durante a pandemia de COVID-19, é fundamental destacar que a administração pública não agiu com liberdade plena ao editar atos normativos restritivos, ao contrário, as decisões se justificaram ante o dever de cautela e de agir do Poder Público para garantir a contenção da disseminação do vírus, tutelando o interesse público (salvar vidas)⁴⁷.

A pandemia também afetou seriamente o Poder Público, a inevitabilidade foi sistêmica e massiva. Dessa forma, “não estamos diante da clássica hipótese de fato do príncipe, onde a administração pondera interesses e decide tecnicamente, mediante fria e atenta aferição prévia de conveniência e oportunidade”⁴⁸. Por essa razão, não se sustenta a aplicabilidade do fato do príncipe nas demissões realizadas no cenário pandêmico, pois o Estado não poderia ter adotado postura diferente ante a notória urgência em preservar vidas e a saúde dos indivíduos, especialmente dos trabalhadores.

⁴⁶ 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, p. 1358.

⁴⁷ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MARANHÃO, Ney. Pandemia da COVID-19 e fato do príncipe em âmbito trabalhista: breves reflexões. *In*: NEMER NETO, Alberto; ROCHA, Cláudio Jannotti da; RIZK FILHO, José Carlos (coord.). **Direito do trabalho e o coronavírus**. Porto Alegre: OAB Nacional/LexMagister, 2020. v. II. p. 313-315.

⁴⁸ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MARANHÃO, Ney. Pandemia da COVID-19 e fato do príncipe em âmbito trabalhista: breves reflexões. *In*: NEMER NETO, Alberto; ROCHA, Cláudio Jannotti da; RIZK FILHO, José Carlos (coord.). **Direito do trabalho e o coronavírus**. Porto Alegre: OAB Nacional/LexMagister, 2020. v. II, p. 313.



Além disso, é importante esclarecer que o art. 29 da Lei nº 14.020/2020 excluiu expressamente a incidência do instituto do fato do príncipe nas demissões decorrentes da pandemia de COVID-19, *in verbis*⁴⁹:

Art. 29. Não se aplica o disposto no [art. 486 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o 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](#).

Sendo assim, em face dessa determinação expressa, não haveria possibilidade de se aplicar o fato do príncipe às demissões decorrentes da pandemia. Além disso, não é possível confrontar o teor do art. 29 da Lei nº 14.020/2020 com o art. 486 da CLT para embasar a aplicação do fato do príncipe em tais demissões, pois prevalece, no Direito do Trabalho, o princípio da aplicação da norma mais favorável ao obreiro.

De acordo com Mauricio Godinho Delgado, o princípio da aplicação da norma mais favorável informa que “o operador jurídico, situado perante um quadro de conflito de regras ou de interpretações consistentes a seu respeito, deverá escolher aquela mais favorável ao trabalhador, a que melhor realize o sentido teleológico essencial do Direito do Trabalho”⁵⁰. No mesmo sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite esclarece que o princípio da aplicação da norma mais favorável determina que, “existindo mais de uma norma no ordenamento jurídico versando sobre direitos

⁴⁹ BRASIL. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo [Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020](#), e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus [...]. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 158, edição 128, p. 1, 7 jul. 2020.

⁵⁰ 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, p. 235.



trabalhistas, prevalecerá a que mais favoreça o empregado”⁵¹. Dessa maneira, é imperioso adotar a norma mais favorável ao trabalhador e, na situação ora analisada, seria o art. 29 da Lei nº 14.020/2020 que afasta a incidência do fato do príncipe nas demissões oriundas da pandemia.

Ao desvirtuar a aplicação dos institutos da força maior e do fato do príncipe no intuito de não pagar as verbas rescisórias aos trabalhadores demitidos em razão da pandemia, os empregadores cancelam a descartabilidade conferida aos trabalhadores no sistema capitalista vigente, reforçando seu caráter de mercadoria. Reafirmando o pensamento de Hannah Arendt, vislumbra-se o esvaziamento sistemático da dignidade humana dos trabalhadores na pandemia, relegando-os à condição de *animal laborans*:

O homem movido pela necessidade não conhece outro valor, nem conhece outra necessidade, senão sua própria sobrevivência. Na sociedade de operários, somos todos equalizados pela necessidade e voltados para nós mesmos. Somos todos força de trabalho e, nesse sentido, um produto eminentemente fungível⁵².

Ao serem demitidos pelos empregadores com base nas alegações de força maior e fato do príncipe, os trabalhadores foram tratados como *animal laborans*, isolados e desenraizados do mundo, sendo descartados na sociedade como **coisa fungível** ou **bem de consumo**.

Indiscutivelmente, o Brasil atravessa um cenário de recessão econômica, contudo, foge à razoabilidade exigir que os trabalhadores demitidos sejam onerados, respondendo sozinhos pela crise econômico-sanitária decorrente da pandemia de COVID-19 cujos efeitos ainda são sentidos. Entretanto, erigida à posição de princípio fundamental da República Federativa do Brasil, a cidadania (art. 1º, inciso II, da CF) deixou de se relacionar apenas com a nacionalidade, transformando-se em expressão

⁵¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 95, grifos no original.

⁵² FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito: técnica, decisão, dominação**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 27.



dos direitos fundamentais e de solidariedade⁵³ do povo brasileiro, mormente na construção de uma cidadania sociolaboral que deve ser respeitada mesmo num período de calamidade pública como se deu na pandemia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia de COVID-19 impôs - e ainda impõe - inúmeros desafios ao mundo do trabalho, pois a população brasileira teve acesso tardio às vacinas e aos medicamentos específicos para conter o vírus, dificultando a superação do quadro pandêmico, o que contribuiu para a morte de mais de seiscentos e noventa mil pessoas no Brasil até janeiro de 2023⁵⁴. Tal conjuntura impactou profundamente os contratos de trabalho, mormente ante a necessidade de suspensão e/ou paralisação de muitos setores econômicos no intuito de debelar a propagação do vírus, havendo controvérsias acerca das demissões realizadas durante a pandemia.

Em face de seu significado para a vida do ser humano em comunidade, o trabalho humano é um bem jurídico necessário para a existência digna do trabalhador, devendo ser tutelado pelo Direito não como mercadoria ou insumo de produção, mas como obrigação social imposta aos Estados, à comunidade e aos particulares. No Estado Democrático e Social de Direito resguardado pela Constituição Federal de 1988 no Brasil, deve-se garantir ao ser humano não apenas o direito ao trabalho, mas sim o **trabalho digno**, enquanto direito humano e fundamental que respeita a pessoa humana em sua integralidade físico, psíquico e social como ser único e insubstituível. “A Condição Humana” de Hannah Arendt apresentou questões teóricas fundamentais aptas a dar o suporte necessário para a

⁵³ SMANIO, Gianpaolo Poggio. Legitimidade jurídica das políticas públicas: a efetivação da cidadania. *In*: SMANIO, Gianpaolo Poggio; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins (Org.). **O direito e as políticas públicas no Brasil**. São Paulo: Editora Atlas, 2013, p. 12.

⁵⁴ BRASIL. Ministério da Saúde. **Painel de casos de doença pelo coronavírus 2019 (COVID-19) no Brasil pelo Ministério da Saúde**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 6 jan. 2023. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br>. Acesso em: 10 jan. 2023.



compreensão do trabalho humano na contemporaneidade ao problematizar o conceito de **animal trabalhador** desenvolvido por Karl Marx. Entretanto, Arendt entendeu que o conceito de trabalho utilizado por Marx era unívoco e incompleto para compreender o que os homens fazem, não havendo distinções entre as atividades realizadas pelo ser humano. Nesse sentido, refletindo sobre o que os homens fazem na era moderna - a *vita activa* em contraposição à *vita contemplativa* -, Arendt definiu os pressupostos da condição humana: o labor (atividade do trabalho), o trabalho (obra ou fabricação) e a ação⁵⁵.

Arendt evidenciou que, na sociedade de operários, o ser humano *animal laborans* prevalece em face do *homo faber* porque a manutenção da sua subsistência é tão primordial que o sujeito trabalhador se submete às mais diversas condições degradantes e precárias de trabalho, o que se agravou ante o surto pandêmico vivenciado. Sob a perspectiva do pensamento arendtiano, vislumbra-se a prevalência da descartabilidade dos trabalhadores em meio à pandemia de COVID-19, o que referendou as demissões baseadas em força maior e fato do príncipe porque justamente o trabalhador é considerado um *animal laborans*, podendo, inclusive, ser substituído como bem fungível nas atividades laborativas realizadas.

Então, a própria existência humana está comprometida com os anseios do capital global neoliberal que acentuou ainda mais, nos tempos atuais, a dicotomia entre trabalho e labor, o que já havia sido captado por Arendt na obra “A Condição Humana”, inovando, nesse aspecto singular, em relação ao pensamento de Marx, de modo a compreender a acentuada degradação da condição humana dos trabalhadores e a mitigação de sua dignidade em tempos pandêmicos tão sombrios. Portanto, defende-se o uso da concepção arendtiana de *animal laborans* para a compreensão mais efetiva e concreta da situação imposta aos trabalhadores durante a pandemia e, ainda, após esse processo porque trabalho e labor são concepções extremamente distintas.

⁵⁵ MARTINS, Juliane Caravieri. **Trabalho digno e direitos humanos em tempos de globalização: perspectivas para a América Latina**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2017.



Dessa maneira, em razão da premente necessidade de manter o isolamento social para se conter a pandemia de COVID-19, as autoridades governamentais - no âmbito municipal, estadual e federal - editaram diversos atos normativos limitando e regulando o funcionamento das atividades econômicas. O isolamento social, associado às medidas restritivas estabelecidas por tais atos, resultou na redução drástica do consumo, gerando, conseqüentemente, sérias dificuldades financeiras para o empresariado. Nesse cenário de crise, parte dos empregadores alegaram a incidência da força maior (art. 502 da CLT) e/ou do fato do príncipe (art. 486 da CLT) para justificar rescisões unilaterais dos contratos trabalhistas, não realizando o pagamento das verbas rescisórias devidas. Entretanto, os institutos jurídicos da força maior e do fato do príncipe não poderiam ser utilizados indiscriminadamente, sob pena de causar prejuízos irreparáveis à classe trabalhadora.

O empregador não poderia alegar motivo de força maior para rescindir contratos trabalhistas se não houve a extinção da empresa ou do estabelecimento em que o empregado trabalhava. Além disso, ainda que caracterizada a hipótese de força maior, o empregador não poderia se abster de pagar as verbas rescisórias devidas, pois o instituto da força maior apenas autoriza a redução, pela metade, da indenização rescisória sobre o valor do FGTS, nos termos do art. 18, §2º, da Lei 8.036/1990, além de outras medidas previstas no art. 502 da CLT. Dessa forma, a força maior não retiraria a obrigação do empregador ao pagamento das verbas rescisórias de natureza salarial (saldo de salário; aviso prévio; 13º salário proporcional; férias proporcionais acrescidas de 1/3), mas somente permitiria a redução do montante das verbas rescisórias de natureza indenizatória (valor pago sobre os depósitos de FGTS e demais hipóteses do art. 502 da CLT).

O fato do príncipe também não se aplicaria às demissões decorrentes da pandemia de COVID-19. Primeiramente, o Estado (União, Estados, Municípios e Distrito Federal) não estaria agindo com discricionariedade porque os atos normativos editados atenderam a situação de calamidade pública e de urgência a fim de conter a propagação do vírus. Por esse motivo, o Estado está no exercício legal do cumprimento de estrito dever de agir para salvar vidas no território nacional.



Num segundo ponto, o art. 29 da Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020, afastou expressamente a aplicação da teoria do fato do príncipe nas demissões decorrentes da pandemia de COVID-19 e, assim, por força do princípio juslaboral da aplicação da norma mais favorável, o art. 486 da CLT - que regula o fato do príncipe na seara trabalhista - não poderia ser aplicado às demissões ocasionadas pela crise pandêmica.

O uso desvirtuado dos institutos jurídicos da força maior e do fato do príncipe para negar, injustificadamente, o pagamento das verbas rescisórias (salariais e indenizatórias) aos trabalhadores demitidos representou significativa violação do art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), na medida em que “todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à **proteção contra o desemprego**”⁵⁶, bem como “todo ser humano que trabalha tem direito a uma **remuneração justa e satisfatória** que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana”⁵⁷.

Não se pode olvidar que o direito e a proteção ao salário (art. 7º, inciso X, da CF), a proteção em face do desemprego e das despedidas arbitrárias (art. 7º, inciso I, da CF), além de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores (art. 7º, *caput, in fine*, da CF), são direitos humanos e fundamentais que devem ser respeitados e concretizados mesmo num cenário pandêmico e pós-pandêmico, pois a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, da CF) é fundamento da República Federativa do Brasil mesmo numa conjuntura de crise sanitária e econômica.

Portanto, os preceitos jusfilosóficos ora debatidos e o embasamento no pensamento arendtiano, exarado na obra “A Condição Humana”, afastam a aplicabilidade dos institutos jurídicos da força maior e do fato do príncipe às

⁵⁶ ONU (Organização das Nações Unidas). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 15 set. 2022, grifos das autoras.

⁵⁷ ONU (Organização das Nações Unidas). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 15 set. 2022, grifos das autoras.



rescisões contratuais com demissões injustas realizadas durante a pandemia porque é imperiosa a construção de uma sociedade mais justa, fraterna e solidária ancorada no Estado Democrático e Social de Direito resguardado na Constituição Brasileira de 1988 (art. 1º, incisos III e IV, da CF; art. 3º, incisos I e III, da CF e arts. 170, *caput*, e 193, *caput*, da CF).

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Odílio Alves. Necessidade e liberdade em Hannah Arendt. **Princípios: Revista de Filosofia (UFRN)**. Natal, v. 19, n. 32, p. 35-54, jul./dez. 2012.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Fato do príncipe. *In*: NEMER NETO, Alberto; ROCHA, Cláudio Jannotti da; RIZK FILHO, José Carlos (Coord.). **Direito do trabalho e o coronavírus**. Porto Alegre: OAB Nacional/LexMagister, 2020. v. II. p. 275-282.

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. **Diário Oficial da União**: seção 1- Extra, Brasília, DF, ano 158, edição 55-C, p. 1, 20 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo [Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020](#), e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus [...]. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 158, edição 128, p. 1, 7 jul. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. **Nota Informativa SEI nº 13448/2020/ME**. 28 maio 2020. Assunto: Informa entendimento sobre alegação de fato do príncipe ou de força maior como motivo para rescindir contratos de trabalho. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/6/3D1C3CA1D5865C_notainformativa.pdf. Acesso em: 15 set. 2022.



BRASIL. Ministério da Saúde. **Painel de casos de doença pelo coronavírus 2019 (COVID-19) no Brasil pelo Ministério da Saúde**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 6 jan. 2023. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br>. Acesso em: 10 jan. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 188, de 3 de fevereiro de 2020**. Declara Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV). **Diário Oficial da União**: seção 1- Extra, Brasília, DF, ano 158, edição 24-A, p. 1, 4 fev. 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.

FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito: técnica, decisão, dominação**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito: técnica, decisão, dominação**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MARANHÃO, Ney. Pandemia da COVID-19 e fato do príncipe em âmbito trabalhista: breves reflexões. *In*: NEMER NETO, Alberto; ROCHA, Cláudio Jannotti da; RIZK FILHO, José Carlos (Coord.). **Direito do trabalho e o coronavírus**. Porto Alegre: OAB Nacional/LexMagister, 2020, v. II. p. 309-315.

JORNAL NACIONAL. OMS reforça que medidas de isolamento social são a melhor alternativa contra o coronavírus. **G1**, 30 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/03/30/oms-reforca-que-medidas-de-isolamento-social-sao-a-melhor-alternativa-contr-o-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 15 set. 2022.

LAFER, Celso. **A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt**. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Juliane Caravieri. **Trabalho digno e direitos humanos em tempos de globalização: perspectivas para a América Latina**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2017.

MOREIRA, Ardilhes; PINHEIRO, Lara. OMS declara pandemia de coronavírus. **G1**, 11 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/03/11/oms-declara-pandemia-de-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 15 set. 2022.



NOHARA, Irene Patrícia. **Direito administrativo**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

ONU (Organização das Nações Unidas). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 15 set. 2022.

RAMOS, André de Carvalho. **Teoria geral dos direitos humanos na ordem internacional**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

RIZK FILHO, José Carlos; LOSS, Amanda Rubim Kaizer. O fato do príncipe: uma alternativa para as relações empregatícias em meio à crise causada pelo COVID-19? *In*: NEMER NETO, Alberto; ROCHA, Cláudio Jannotti da; RIZK FILHO, José Carlos (Coord.). **Direito do trabalho e o coronavírus**. Porto Alegre: OAB Nacional/LexMagister, 2020. v. II. p. 299-308.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. *In*: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional**. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009. p. 15-43.

SMANIO, Gianpaolo Poggio. Legitimidade jurídica das políticas públicas: a efetivação da cidadania. *In*: SMANIO, Gianpaolo Poggio; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins (Org.). **O direito e as políticas públicas no Brasil**. São Paulo: Editora Atlas, 2013. p. 3-15.

SOUZA, Carlos Eduardo Amaral de. O fato do príncipe no direito do trabalho e as medidas restritivas pela pandemia da COVID-19. *In*: NEMER NETO, Alberto; ROCHA, Cláudio Jannotti da; RIZK FILHO, José Carlos (Coord.). **Direito do trabalho e o coronavírus**. Porto Alegre: OAB Nacional/LexMagister, 2020. v. II. p. 291-298.

WAGNER, Eugênia Sales. **Hannah Arendt e Karl Marx: o mundo do trabalho**. 2. ed. Cotia: Ateliê Editorial, 2002.



Cicília Araújo Nunes

Doutoranda em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Mestre em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Graduada em Direito pela UFU. Pesquisadora e líder do Grupo de Pesquisa “A Reforma Trabalhista e os Retrocessos no Mundo do Trabalho: perspectivas para a América Latina” (UFU) em parceria com o Grupo de Pesquisa “A Transformação do Direito do Trabalho na Sociedade Pós-Moderna e seus Reflexos no Mundo do Trabalho” (GEDTRAB-FDRP/USP). Membro dos Grupos de Pesquisa “Mulher, Sociedade e Direitos Humanos” (UPM) e “Estado e Economia no Brasil” da Universidade Presbiteriana Mackenzie. **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/7306678828926262>. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-4013-2070>. **E-mail:** cicilia_nunes@hotmail.com.

Juliane Caravieri Martins

Professora Adjunta na Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia (UFU) e Professora Líder do Grupo de Pesquisa “A Reforma Trabalhista e os Retrocessos no Mundo do Trabalho: Perspectivas para a América Latina” (UFU). Doutora em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Doutora em Ciências da Integração da América Latina pela Universidade de São Paulo (PROLAM/USP). Mestre em Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/8429926749619280>. **ORCID:** <http://orcid.org/0000-0001-8784-7914>. **E-mail:** jcaravieri@ufu.br.

