

Data de aprovação: ____/____/____

A INTERPRETAÇÃO JURÍDICA ACERCA DO FATO DO PRÍNCIPE (ART. 486 DA CLT) EM PERÍODO PANDÊMICO

Fernando Antônio Melo Rocha Filho¹

Humberto Lima de Lucena Filho²

RESUMO

O presente trabalho aborda a respeito da análise do término contratual sob a justificativa do fenômeno jurídico do Fato do Príncipe (artigo 486 da CLT) em tempos de pandemia do coronavírus. Objetiva-se esclarecer se existe responsabilidade do Estado em arcar com as verbas rescisórias das demissões ocasionadas pelos decretos que impôs o fechamento das empresas e comércios no período pandêmico. A pesquisa observa o método lógico-dedutivo, operacionalizado pelo auxílio da revisão bibliográfica, posicionamentos jurisprudenciais e legislação aplicável. Como resultado, observa-se que o Estado, ainda que seja o motivador das paralisações das atividades laborativas, não agiu de forma proposital devido ao estado de calamidade pública, cabendo a obrigação de seguir as orientações científicas para conter a propagação do vírus. Como conclusão, compreende-se que o melhor caminho a ser adotado pelos empregadores é a manutenção do vínculo trabalhista, através de medidas como o teletrabalho ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Palavras-chave: Fato do Príncipe. Pandemia. Estado.

¹ Acadêmico do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte - UNI-RN (fernandorocharn@gmail.com).

² Especialista em Direito e Processo do Trabalho (UnP). Mestre em Direito Constitucional (UFRN). Doutor em Direitos Humanos e Desenvolvimento (UFPB). Professor de Direito do Trabalho. Oficial de Justiça Avaliador Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região.

THE LEGAL INTERPRETATION ABOUT "FATO DO PRÍNCIPE" (INSTITUTE OF BRAZILIAN LABOR LAW) IN PANDEMIC PERIOD

ABSTRACT

This present work deals with the end of a contractual relation under the justification of the legal phenomenon "*Fato do Príncipe*" (Prince's Fact) — a theory contained in Brazilian labor legislation — in times of coronavirus pandemic. This paper aims to clarify whether the state is responsible for paying severance pay for layoffs caused by the decreets that closed commercial companies in the pandemic period. This research was based on the logical-deductive method with the aid of the bibliographic review, jurisprudential positions and the legislation applicable to the case at hand. As a result, it was seen that the state did not act on purpose, despite having been the cause of the stoppage of work activities, because the state only followed the scientific guidelines that were imposed in that time. As conclusion, it is remarkable that the best path to be adopted by entrepreneurs is to maintain the employment relationship with the help of telecommuting or the temporary suspension of the employment contract.

Keywords: "*Fato do Príncipe*". Pandemic. State.

1 INTRODUÇÃO

O novo coronavírus (COVID-19) trata-se de uma doença infecciosa ocasionada pelo vírus SARS-COV-2. Os primeiros casos confirmados ocorreram, no final de 2019, na cidade de Wuhan, na China, mas logo o vírus tomou maiores proporções, disseminando-se em âmbito global. Isso trouxe como consequência lotações máximas em leitos de hospitais e mortes ocasionadas por dificuldade respiratória. Esse cenário, em 11 de março de 2020, foi declarado oficialmente pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como estado de pandemia, proveniente do surto do coronavírus.

No Brasil, a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, dispôs acerca das medidas restritivas adotadas com o intuito de frear a contaminação da Covid-19, como o isolamento e a quarentena. Em seguida, o Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020, decretou o estado de calamidade. Desde então, diversas medidas provisórias e decretos foram pautados pelo governo, sendo os decretos mais severos responsáveis pelo fechamento de empresas que não se caracterizavam como serviço essencial para a população.

Em virtude dos decretos de *lockdown*, diversos empregadores ficaram sem receitas suficientes para a manutenção de seus profissionais, ocasionando paralisações temporárias e até definitivas da atividade laboral. Conforme apurado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), no período pré-pandemia, a taxa de desemprego girava em torno de 11,6%, enquanto no primeiro trimestre de 2021 temos a taxa de desemprego em 14,6%. O que corresponde a um aumento de 2 milhões de desempregados.

Em decorrência das demissões em massa que foram ocasionadas pelos decretos na pandemia, os empregadores fundamentaram as rescisões contratuais com base no artigo 486 da CLT³, em que ficará a cargo do governo o pagamento da indenização, 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, caracterizada pela teoria do Fato do Príncipe.

³ 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.

Conforme a disposição legal do artigo 486 da CLT, surge um grande debate acerca de sua aplicabilidade em tempos de pandemia. Essa discussão tomou proporções ainda maiores após a fala do presidente da República, Jair Messias Bolsonaro, em que defendeu, referindo-se ao artigo 486 da CLT, a possibilidade dos governadores e prefeitos arcarem com os encargos trabalhistas caso decretassem o fechamento das atividades comerciais.

É nesse cenário que surge o seguinte questionamento: “A administração pública poderá ser penalizada pela Teoria do Fato do Príncipe, nos termos do artigo 486 da CLT, em razão dos decretos que obrigam o fechamento das empresas?”.

Dessa forma, torna-se indispensável uma análise a respeito do tema, posto que a pandemia trouxe diversas mudanças na esfera trabalhista, e essas mudanças ainda são de desconhecimento por parte dos empregadores e empregados, que precisam ter o devido entendimento acerca de seus direitos e dos limites de suas ações conforme disposição na legislação.

A teoria do Fato do Príncipe terá grande destaque nesta pesquisa, que tem o objetivo de esclarecer ao leitor a respeito da possibilidade de aplicação desse instituto na pandemia do coronavírus, vislumbrando a pacificação no Poder Judiciário e sua melhor eficiência processual.

O presente artigo faz uso do método lógico-dedutivo, posto que há pretensão de alcançar uma conclusão sobre o questionamento suscitado. Para isso, utiliza-se de meios como o levantamento bibliográfico da literatura jurídica, a análise dos dispositivos legais, bem como a pesquisa jurisprudencial atualizada.

O estudo organiza-se na seguinte ordem: na primeira seção, aborda os impactos da pandemia do Covid-19 nas relações de trabalho, trazendo as mudanças legislativas pautadas nesse período. Em seguida, na segunda seção, o instituto do Fato Príncipe, previsto no artigo 486 da CLT. Após isso, na terceira seção, a pesquisa demonstra a relação da teoria do Fato do príncipe em tempos de pandemia. Por fim, expõe a conclusão, elucidando a problemática proposta em sede introdutória, seguido das referências bibliográficas utilizadas nesta pesquisa.

2 IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os primeiros indícios de casos com sintomas análogos ao do covid-19 ocorreram ainda no início de dezembro de 2019, sendo os pacientes identificados com uma Síndrome Aguda Respiratória atípica em Wuhan, na província chinesa de Hubei. Dessa forma, os casos foram notificados, em 27 de dezembro de 2019, para o Centro de Controle de Doenças Chinês (CDC) como uma pneumonia atípica com evolução fora do habitual e desconhecida. Em 31 de dezembro, a vigilância de epidemiologia de Wuhan emite um novo alerta para o CDC que iniciam os estudos acerca dos casos, origem e etiologia do novo vírus. Já no dia 3 de janeiro de 2020, as ocorrências são comunicadas oficialmente pelo governo chinês a Organização Mundial da Saúde (OMS) e aos outros países (ALMEIDA, 2021, p. 19)

O novo coronavírus foi identificado oficialmente em 07 de janeiro de 2020, sendo naquele momento denominado de novo 2019-nCoV. Porém, somente em 10 de janeiro de 2020, o CDC conseguiu sequenciar totalmente o novo vírus, compartilhando a informação para a Organização Mundial da Saúde (OMS), contudo não havendo informações concretas a respeito da sua fonte primária. Em 20 de Janeiro de 2020, após análises dos primeiros exames laboratoriais, foi adicionada a nomenclatura Covid-19 (Coronavírus Diseases-2019), e em 11 de fevereiro de 2020, recebeu o nome de “Síndrome Respiratória Aguda Grave pelo Coronavírus – 2” (SARS-COV-2). Apenas em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou oficialmente Pandemia em virtude da Covid-19 (ALMEIDA, 2021, p. 20).

A respeito do assunto, ressalta-se abordar a gravidade do coronavírus, em razão primordialmente da sua rápida proliferação. Isso ocorre principalmente em razão de partículas que são expelidas durante a fala, a tosse ou espirro de uma pessoa que se encontra infectada. Ainda há possibilidade da infecção por meio do contato direto com o infectado ou até por objetos que estejam contaminados, iniciando dessa forma um processo de contágio local (BRASIL, 2020, p. 6). Os sintomas mais comuns do coronavírus trata-se do cansaço, febre e tosse seca, contudo em casos mais graves o SARS-COV-2 atinge os pulmões provocando insuficiência respiratória, sendo essa a principal causa de óbito, principalmente para os que contém comorbidades como a obesidade, idade superior a 60 anos, diabetes e entre outras.

Contudo, a crise da disseminação do coronavírus não prejudicou somente a saúde, a economia mundial também foi impactada, gerando desvalorização do poder de compra e desempregos em massa. Acerca do assunto, Guy Ryder, diretor geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), arguiu “Isso não é mais apenas uma crise global da saúde, é também uma grande crise do mercado de trabalho e econômica que está causando um enorme impacto nas pessoas”⁴.

No Brasil, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no período pré-pandemia em dezembro de 2019, janeiro e fevereiro de 2020, o desemprego atingiu 11,6%, já no período de calamidade em razão do SARS-COV-2, em março, abril e maio de 2021, o desemprego constatou 14,6%, um aumento de 3% de desempregados, conforme tabela abaixo, que demonstra a evolução do desemprego e o aumento exponencial após a disseminação do vírus⁵.



Fonte: IBGE (2021).

A situação se agrava ainda mais após o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) divulgar que de junho de 2020 a junho de 2021, o desalento, que são aqueles que desistiram de procurar trabalho, aumentou 25%, saltando de 4,8 milhões de pessoas para 6 milhões⁶.

Com o intuito de amenizar a disseminação da Covid-19 algumas medidas foram pautadas pelo Governo Federal, como a edição da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que objetivou elencar as medidas necessárias para evitar a

⁴ https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_738780/lang--pt/index.htm.

⁵ <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31255>

⁶ https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38203&catid

propagação do vírus SARS-COV-2, e conseqüentemente proteger a coletividade do contágio, para que os leitos dos hospitais não encontrassem indisponíveis por lotações máximas. Entre as medidas dispostas, encontra-se o isolamento e a quarentena. Dessa forma, nos termos da Lei nº 13.979/2020 (BRASIL, 2020), o isolamento seria a separação de pessoas doentes ou contaminadas, além de bagagens, meios de transportes, mercadorias ou encomendas, desde que se encontrem infectadas. Enquanto a quarentena é a restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de estarem contaminadas daquelas pessoas que não estejam doentes pelo coronavírus, ou de bagagens, contêineres, animais, meio de transporte ou mercadorias em que haja a possibilidade de estarem infectadas.

Sendo assim, ocorre a abstenção de realizar atividades que em momentos normais seriam de cunho livre e lícito, como frequentar escolas, academias, igrejas, praias etc. Isso ocorre em virtude do planejamento de retardar a propagação do vírus SARS-COV-2, através dessa estratégia de isolamento ou distanciamento social. Contudo, para que haja a intervenção dos exercícios das atividades que até então eram livres para todos, é obrigatório motivação específica, baseadas em informações científicas, ou em estratégias que visem alcançar os objetivos sanitários propostos pelo legislador (LIMA, 2020, p. 295-296).

Contudo, visando o aspecto econômico e trabalhista diante o Estado de Calamidade, o Poder Executivo pautou medidas para a manutenção dos empregos, preservação da renda do empregado e promover uma maior segurança no exercício da função laboral em tempos de pandemia, garantindo medidas para minimizar o risco de contágio no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, destaca-se a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que previa em seu artigo 3º alternativas para o empregador e empregado enfrentar o momento de calamidade social, tais quais a flexibilização do teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e adiantamento de feriados, a flexibilização do banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, como a isenção de bater o ponto, o direcionamento do trabalhador para qualificação e o adiamento e parcelamento em até 6 vezes do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), referente aos meses de março, abril e maio de 2020.

O teletrabalho já era adotado pela legislação trabalhista pela Lei nº 13.467/2017, mas para que vigorasse era necessário haver um acordo mútuo por

escrito entre empregado e empregador. Já com adoção da Medida Provisória dessa modalidade de trabalho, algumas regras foram flexibilizadas com o intuito de facilitar a promoção dessa atividade. Com isso, o teletrabalho poderia ser adotado ou encerrado a qualquer momento pelo empregador, desde que com prazo mínimo de aviso em 48 horas de antecedência por meio escrito ou eletrônico, além disso as despesas provenientes em exercer a atividade laborativa em sua própria residência, poderia ser objeto de contrato escrito e firmado, ainda que posteriormente, obedecendo o prazo legal de até 30 dias da mudança da infraestrutura, no mais o fornecimento, por parte do empregador, de equipamentos e serviços de infraestrutura voltados ao trabalho para o empregado, não poderá configurar verba salarial. A medida provisória também acrescentou a possibilidade do teletrabalho para estagiários e aprendizes (CALCINI, 2020, p.14).

Uma alternativa que poderia ser adotada pelo empregador em razão do estado de calamidade era o de adiantar as férias do seu empregado, desde que houvesse o devido aviso com antecedência mínima de 48 horas e obedecendo o período mínimo estabelecido de 5 dias, “podendo as férias serem concedidas ainda para os obreiros que não tivessem no momento o direito aquisitivo do respectivo recesso” (BELMONTE, 2020, p. 42).

As férias coletivas foi outra medida viável para tentar manter a relação de emprego na pandemia. Nesse caso, o empregador concede férias simultâneas há vários dos seus empregados, prevalecendo prazos diferentes previsto na Medida Provisória em relação a CLT. Dessa forma, caberia ao empregador informar aos empregados em prazo mínimo de 48 horas, em oposição aos 15 dias da CLT, possibilitando este direito inclusive para os empregados que não estivessem com o usufruto do período aquisitivo. Ressalta-se que nessa modalidade não havia a limitação máxima referente aos 30 dias das férias (BELMONTE, 2020, p. 377-378).

O Banco de Horas nos termos do artigo 14 da MP nº 927/2020, também foi uma medida flexibilizada para auxiliar o mercado de trabalho. Neste instrumento o empregado primeiramente tiraria sua folga, mas após voltar para o trabalho compensaria o período que estava em descanso. Esse acordo poderia tanto ser celebrado de forma coletiva quanto individual, sendo a compensação a ser cumprida no prazo máximo de 18 meses contados a partir do momento da cessação do Estado de Calamidade, salienta-se que o empregado adquiriu 6 meses a mais que no período anterior a pandemia para compensar o tempo em que estava de folga. Em que pese

as horas extras a serem cumpridas pelo empregado, não poderia ultrapassar o limite de 10 horas diárias, ou seja, em uma jornada de 8 horas diárias, o empregado irá cumprir apenas duas horas a mais, com a finalidade de suprir o período que não estava trabalhando (CALCINI, 2020, p. 9).

Importante frisar que a Medida Provisória nº 927/2020 perdeu sua vigência em 19 de julho de 2020, posto que seu prazo foi encerrado e não houve acordo no Congresso Nacional para prorrogação da referida medida.

O Governo Federal ainda visando preservar o emprego e a renda dos trabalhadores, bem como reduzir os impactos econômicos oriundos da pandemia, promoveu, através da Medida Provisória nº 936, de 1 de abril de 2020, a possibilidade da suspensão temporária do contrato de trabalho e a redução proporcional da jornada e dos salários.

Na hipótese da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, o empregado poderia ter seus ganhos mensais reduzidos em 25%, 50% ou 70%. Contudo para a implementação desse direito, nos casos de redução salarial acerca de 50% ou 75%, só seria possível para os empregados que recebam salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00, ou para os hipossuficientes, que são os que ganham mensalmente o valor igual ou superior a R\$ 12.202,12 e com nível superior completo. Enquanto a redução salarial em 25% poderia ser pactuada com todos os trabalhadores. Importante salientar que o direito contém prazo máximo de 90 dias durante o Estado de calamidade, e que sua formalização dependia de acordo individual por escrito entre o empregado e empregador. Caso outras porcentagens não previstas na Medida Provisória nº 936/2020, fossem aderidas para negociação, esta deveria ser acordada por meio de acordo ou convenção coletiva (ZILLI, 2020, p.12).

Nos termos do artigo 8º da Medida Provisória nº 936/2020, o empregador em razão do Estado de Calamidade Pública, poderia suspender de forma temporária o contrato de trabalho dos seus empregados, por prazo máximo de 60 dias, com a possibilidade de fracionar o referente prazo em até dois períodos de 30 dias.

Dessa maneira, conforme fosse aderido a suspensão do contrato de trabalho, ou a diminuição proporcional da jornada e salário, o Governo Federal arcaria com os custos através do pagamento de benefício emergencial. Para isso, o empregado deveria informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato no prazo de até 10 dias, a partir do

acordo firmado. O valor do benefício é calculado com base no valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito. No caso da redução de jornada de trabalho e de salário, o valor seria calculado sobre o percentual firmado da referida redução. Já na hipótese da suspensão do contrato de trabalho o valor seria equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego, contudo em casos de empresas que obtiveram faturamento bruto superior a 4,8 milhões de reais no ano de 2019, teria a obrigação de arcar com 30% desse valor do seguro-desemprego dos seus empregados.

Ademais, frisa-se que Medida Provisória nº 936/2020, foi convertida para a Lei nº 14.020/2020, publicada em 7 de junho de 2020. A principal mudança trazida pela Lei em relação a Medida Provisória, foi o fim do prazo de 90 dias máximos para a redução de jornada de trabalho e salário, bem como o prazo máximo de 60 dias para a suspensão do contrato de trabalho. A Lei prever que a prorrogação desses prazos fica a critério do presidente da República, que poderá fazê-la por meio de decreto.

A Medida Provisória nº 1045, de 27 de abril de 2021, foi a responsável por estabelecer as novas medidas no tocante ao Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

O valor do benefício é pago pela União de forma mensal em prazo máximo de até 120 dias. Cabendo a empresa informar ao Ministério da Economia o acordo firmado em prazo de até 10 dias após o ato, caso o empregador não preste a informação, ficará responsável pelas custas até que a devida comunicação seja prestada. Em relação ao pagamento, prevaleceu as mesmas regras da Medida Provisória nº 936/2020, isto é, em se tratando da redução da jornada de trabalho e de salário, o valor é baseado em cálculos provenientes da porcentagem aderida pelo empregado, seja 25%, 50% ou 70%. Contudo, ressalta-se que apenas a porcentagem de 25% é permitida para todos os empregados, em relação a negociação dos 50% e dos 70%, deverá o empregado receber salário no valor igual ou inferior a R\$ 3.300, ou seja, R\$ 165,00 a mais em comparação a Medida Provisória nº 936/2020. Além de ter sido possível a concessão deste direito para os hipossuficientes, que tenham o ensino superior completo e recebam igual ou superior a R\$ 12.867,14 (CNI, 2021, p.16 a 28).

Assim como a nova previsão da redução da jornada de trabalho e salário, nos termos da MP nº 1045/2021, a suspensão de contrato de trabalho também estabelecia prazo máximo de 120 dias, superior aos 60 dias da MP nº 936/2020. Bem como, o

acordo individual só poderia ser concedido para os que recebem salário igual ou inferior a R\$ 3.330,00 ou para os hipossuficientes, para os demais trabalhadores somente através de convenção coletiva. Além disso, caberá ao empregado receber 100% do seguro-desemprego durante o período da suspensão. A empresa teria o dever de contribuir com 30% do valor caso houvesse tido receita bruta superior a 4,8 milhões de reais, no ano de 2019 (CNI, 2021, p. 16-28).

Em 28 de abril de 2021, foi publicada a Medida Provisória nº 1046, dispondo de medidas trabalhistas para o enfrentamento da crise do coronavírus. Dentre as medidas, prevaleceu o teletrabalho na forma implementada pelo empregador, não dependendo de sindicato ou acordo individual ou coletivo para a concessão desta medida. Além da antecipação das férias individuais, ainda que os empregados não estejam no período aquisitivo do direito, desde que os empregadores comunicassem em 48 horas de antecedência, o pagamento das férias era previsto para até o 5º dia útil do mês posterior. Previa também a concessão de férias coletivas, que poderia ter o período superior a trinta dias.

Outra medida que poderia ser adotada pelas empresas era a antecipação dos feriados, incluindo os religiosos. Outra forma viável de flexibilização do trabalho imposto pela MP nº 1046/2021, foi o Banco de Horas em prazo máximo dilatado para 18 meses, podendo ser executado unilateralmente pelo empregador, inclusive em dias de domingo para as empresas que funcionam nesse dia. Ocorreram também as suspensões de algumas medidas administrativas, como isenção de exames médicos para os trabalhadores remotos. Houve ainda a suspensão do recolhimento FGTS, no período de abril, maio, junho e julho de 2021, podendo o pagamento ser parcelado em até quatro vezes, a partir de setembro de 2021. Ademais, a Medida Provisória nº 1046/2021 perdeu sua validade em 25 de agosto de 2020.

Percebe-se que a pandemia proveniente do surto do Vírus SARS-COV-2, trouxe diversas mudanças na legislação brasileira, principalmente no que diz respeito a flexibilização das atividades laborativas, em razão do âmbito trabalhista ser um dos mais afetados pela pandemia, haja vista o aumento desenfreado do desemprego. Um dos principais fatores para o aumento substancial do desemprego na pandemia, são os Decretos que estabeleceram o fechamento das atividades não essenciais, apesar de necessários para o controle da contaminação do vírus, os Decretos geraram falência para as empresas, coagindo os empregadores a demitirem seus funcionários, havendo o questionamento se o Estado, como o responsável pela paralisação das

atividades comerciais, arcaria com as indenizações rescisórias oriundas dos períodos dos fechamentos das empresas, nos termos do artigo 486 da CLT.

3 CONTEÚDO JURÍDICO DO FATO DO PRÍNCIPE

É notório que o Estado tem grande influência na vida da sociedade, principalmente no que tange a regulamentação econômica e pelos atos administrativos de sua competência. Dessa forma, o Estado consiste na pessoa jurídica soberana, que possui como elementos o povo, o território e o governo soberano (ALMEIDA, 2020, p. 113).

Em se tratando da ingerência do Estado na economia, a Constituição Federal aborda o tema no artigo 170⁷, dispondo que a Ordem Econômica se postula em dois valores básicos, a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa.

A valorização do trabalho humano consiste no dever legal em conciliar os fatores de capital e trabalho com a justiça social. Dessa maneira, as relações de empregos devem estar de acordo com os princípios da dignidade da pessoa humana inerentes a todos, principalmente, ao Direito Fundamental à Saúde. Sendo assim, as atividades laborais devem ser executadas sem prejuízos físicos ou psíquicos ao trabalhador, bem como, o progresso econômico não se consistirá mediante exploração do empregado.

No tocante à livre iniciativa, garante nos termos do parágrafo único do artigo 170 da Constituição Federal, a possibilidade concedida a todos para ingressar no mercado de produção, bens e serviços com risco próprio, sem a concorrência do Estado para obtenção de lucro (BRASIL, 1988). Nesse caso, no entanto, o Estado não atua como mero observador da respectiva atividade econômica, atuando de forma a impedir acordos nocivos à livre concorrência (CARVALHO, 2017, p.1183-1184).

Diante disso, percebe-se que o poder público tem permissão constitucional para intervir na economia, desde que haja a devida necessidade ao interesse coletivo e à segurança nacional, bem como esteja agindo mediante disposição legal, conforme o princípio da legalidade, haja vista que a administração pública tem seus atos

⁷ **Art. 170.** A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: **Parágrafo único.** É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

limitados ao que se encontra expresso em lei. Desse modo, duas são as formas de atuação do Estado na ordem econômica, a intervenção de modo regulador ou executor.

Conforme previsão do artigo 174⁸ da Constituição Federal de 1988, o Estado Regulador tem a função, na forma da lei, de cumprir com a fiscalização, incentivo e planejamento da ordem econômica. Destarte, a fiscalização trata-se da verificação dos setores econômicos com o intuito de evitar as formas abusivas de particulares que causem gravames a setores menos favorecidos, como os hipossuficientes. O incentivo se manifesta na ação do governo que visa estimular o desenvolvimento econômico e social do país, postulando medidas como a isenção fiscal. O planejamento se configura em metas estabelecidas pelo próprio governo a serem alcançadas em um momento futuro (CARVALHO FILHO, 2021, p. 990). Verifica-se que nesses casos o poder público atua de forma direta, em razão de não haver intermediação no cumprimento de suas funções, o próprio ente é dotado de independência para agir diretamente no dever de fiscalizar, incentivar e planejar.

O Estado também pode agir executando a atividade econômica, por meio de empresas públicas e em sociedades de economia mista que, apesar de serem pessoas autônomas, é o próprio poder público quem as controla e impõe a execução dos seus objetivos institucionais. Percebe-se que a ingerência estatal nesse caso atua de forma indireta, em razão do exercício das atividades econômicas ocorrer mediante entidades a ele vinculadas (CARVALHO FILHO, 2021, p. 1003-1006).

Além de intervir na atividade econômica, o Estado também é responsável por praticar atos administrativos inerentes a sua competência por meio da administração pública, que é composta em sua organização direta pelas pessoas políticas, como a União, estados, Distrito Federal e municípios, essas entidades possuem competência legislativa, bem como de gerenciamento administrativo. Outrossim, em sua organização indireta, a administração pública é composta pelas autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, que detêm apenas capacidade de gerenciamento administrativo.

Justamente através da gerência administrativa estatal se torna perfeitamente possível que o poder público celebre acordos com particulares mediante contrato

⁸ Art. 174. Como agente normativo e regulador da atividade econômica, o Estado exercerá, na forma da lei, as funções de fiscalização, incentivo e planejamento, sendo este determinante para o setor público e indicativo para o setor privado.

administrativo, esses acordos devem ter por finalidade o interesse coletivo e podem ser ocasionados pela necessidade da administração de adquirir bens ou serviços do administrado. Acerca do assunto, Edmir Araújo (2018, p. 754) entende que contrato administrativo é o acordo de vontades opostas, desde que de forma consensual, comutativa e sinalagmática, em que a administração pública seja parte, visando o interesse social e contendo a posição de supremacia em relação ao administrado.

Sendo assim, para a devida configuração contratual entre a administração e o particular, é necessário o livre consentimento das partes e prestações mútuas que obedeçam ao equilíbrio econômico-financeiro do contrato, além da administração pública, em razão de defender os direitos coletivos, conter posição de predominância em face do particular, verticalizando a relação contratual. Diante dessa prerrogativa de supremacia, o poder público tem competência inclusive de rescindir o contrato de forma unilateral, desde que esteja agindo sob fundamentação do bem social.

Nesse sentido, a administração pública é dotada do princípio da supremacia do interesse público sobre o privado, que não se encontra codificado na Constituição, mas que, segundo Celso Bandeira de Mello (2014, p. 99), o princípio trata-se de um pressuposto lógico do convívio social, logo não há efetiva necessidade da expressão em dispositivo constitucional. Isso posto, apesar de não ter caráter absoluto, o Direito Privado visa normas de interesses particulares, enquanto o Direito Público abrange normas de interesses sociais. Logo, a administração pública detém de supremacia em relação ao Direito Privado (Di PIETRO, 2020, p. 92).

Assim, ressalta-se que a administração pública é dotada do poder de polícia, isto é, tem competência para exercer a limitação do exercício dos direitos individuais em benefício do interesse público (Di PIETRO, 2020, p. 151). Através do poder de polícia que a administração pública exerce um papel executor das leis administrativas (MELLO, 2014, p. 847).

Ocorre, entretanto, que a administração pública não pode tornar um contrato já existente extremamente oneroso para as partes, sob pena de configuração do Fato do Príncipe. Ainda que a administração represente o interesse coletivo, predominante em uma situação de conflito com o particular, não poderá executar uma medida que quebre o equilíbrio econômico-financeiro do contrato entre as partes. Se ocorrer de uma decisão unilateral do poder público, que prejudique o contratado, caberá o direito de indenizá-lo na proporção dos danos.

Isso ocorre, posto que a administração pública não pode causar danos ou prejuízos para os administrados e nem para os contratados, mesmo que em benefício da coletividade, sendo necessária a indenização caso ocorra este fato. A caracterização do Fato Príncipe é a mesma da expropriação em razão de interesse coletivo, percebe-se que o expropriado é indenizado pelo poder público em virtude de sua perda (MEIRELLES, 2016, p. 214). Nessa perspectiva, qualquer iniciativa emitida pelo poder público que reflita em extrema onerosidade à situação daquele que contrata com a administração se configura o Fato do Príncipe (CRETELLA JÚNIOR, 1964, p. 25).

Qualquer determinação do Estado, seja positiva ou negativa, geral e imprevista, que onere a execução do contrato administrativo de forma impeditiva ou intolerável de ajuste, caberá ao poder público contratante compensar de forma integral o prejuízo causado à parte, a fim de prosseguir a continuidade da execução, mas que sendo impossível, ocorrerá a rescisão contratual e, conseqüentemente, ficará a cargo do poder público ressarcir com as indenizações cabíveis (MEIRELLES, 2016, p. 214).

Cabe ressaltar que a medida postulada pelo Estado resultante da quebra do equilíbrio financeiro contratual ocorre de forma geral, indireta e imprevista. A generalidade é proveniente da decisão estatal abranger o coletivo e não somente as partes do contrato, além de ser uma medida indireta, haja vista não haver a finalidade de atingir o contrato especificamente, bem como adota o caráter de imprevisão, por se tratar de desconhecimento das partes uma posterior interferência do Estado no contrato administrativo naquele momento em que estava sendo configurado o acordo.

Importante salientar que, para a configuração do Fato do Príncipe, é necessário um contrato em que tenha a administração como parte, além da própria administração ter executado determinada medida em que rompa o equilíbrio contratual e tal medida tenha caráter de imprevisão para as partes (CRETELLA JÚNIOR, 1964, p. 26).

A respeito do assunto, a Primeira Turma do Superior Tribunal de Justiça, por Recurso Ordinário em Mandado de Segurança, em julgamento ao processo n. RMS 15154 PE 2002/0089807-4, que teve como relator o Ministro Luiz Fux, entendeu pela necessidade da revisão contratual, entre a administração pública e a empresa Moura Informática LTDA, em razão da desvalorização inesperada do real, no ano de 1999, aumentando de forma considerável o valor dos produtos licitados, por se tratar de material importado dos Estados Unidos. Os ministros acordaram, sob fundamentação

da teoria do Fato do Príncipe e da Teoria da Imprevisão, pelo provimento do recurso, devendo haver o reajuste dos valores para manter o equilíbrio econômico-financeiro contratual, proveniente de uma ação imprevista⁹.

A teoria do Fato do Príncipe é elencada no Direito Administrativo pela Lei 8.666/1993, artigo 65, parágrafo 5º¹⁰, evidenciando que, em razão de encargos posteriores à celebração do contrato, poderá ocorrer a revisão contratual. Ainda há referência ao Fato do Príncipe na alínea “d”, inciso II, do artigo 65 da Lei 8.666/1993¹¹, que dispõe acerca do restabelecimento do equilíbrio econômico inicial entre os contratantes nos casos superveniente de atos imprevisíveis que cause prejuízo às partes, sendo dever da administração pública retribuir a justa remuneração.

É importante que não se confunda o Fato do Príncipe com a Teoria da Imprevisão ou da Força Maior. Na Teoria do Fato do Príncipe, é necessário o efetivo ato da administração pública que gere a oneração contratual, diferente da Teoria da Imprevisão, em que o ato imprevisto gerador da quebra do equilíbrio econômico-financeiro entre as partes, independe de ato da administração, sendo decorrentes da área econômica. Enquanto na Força Maior, configura-se mediante a imprevisão de fatores humanos ou naturais, como uma greve ou um terremoto, que gere prejuízo financeiro para uma das partes do contrato.

A Teoria da Imprevisão é aquela decorrente de fato superveniente, que seja externo ao contrato, alheio à vontade das partes e que resulte na oneração do contratado, como por exemplo uma grave crise econômica mundial. Em se tratando de Força Maior, ocasiona-se por fatores humanos ou naturais, que enseja a possibilidade da revisão contratual, sem responsabilidade das partes, como por exemplo um terremoto que impeça a execução de um contrato de obra pública (ALMEIDA, 2020, p. 439).

⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1º Turma). RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. EQUAÇÃO ECONÔMICO- FINANCEIRA DO VÍNCULO. APLICAÇÃO DA TEORIA DA IMPREVISÃO E FATO DO PRÍNCIPE. (STJ - RMS: 15154 PE 2002/0089807-4, Relator: Ministro LUIZ FUX, Data de Julgamento: 19/11/2002, Data de Publicação: 02/12/2002.

¹⁰ Art. 65, § 5º_ Quaisquer tributos ou encargos legais criados, alterados ou extintos, bem como a superveniência de disposições legais, quando ocorridas após a data da apresentação da proposta, de comprovada repercussão nos preços contratados, implicarão a revisão destes para mais ou para menos, conforme o caso.

¹¹ d) para restabelecer a relação que as partes pactuaram inicialmente entre os encargos do contratado e a retribuição da administração para a justa remuneração da obra, serviço ou fornecimento, objetivando a manutenção do equilíbrio econômico-financeiro inicial do contrato, na hipótese de sobrevirem fatos imprevisíveis, ou previsíveis porém de conseqüências incalculáveis, retardadores ou impeditivos da execução do ajustado, ou, ainda, em caso de força maior, caso fortuito ou fato do príncipe, configurando álea econômica extraordinária e extracontratual.

Já o Fato do Príncipe, como já elencado, necessita obrigatoriamente de uma medida estatal que resulte na oneração do contratado, de forma geral, indireta e imprevista. Dessa forma, caberia à administração ressarcir à parte prejudicada e restabelecer o equilíbrio econômico-financeiro do contrato.

Ainda acerca da divergência entre Fato do Príncipe e Teoria da Imprevisão, na Teoria da Imprevisão, a administração participa até certo ponto e temporariamente dos prejuízos do contratante, não tendo como finalidade principal reparar o dano. Diferente do Fato do Príncipe, que exige total reparação do dano pelo ato da administração pública (CRETELLA JÚNIOR, 1964, p. 29).

O Direito administrativo brasileiro tem forte influência da cultura jurídica francesa, principalmente no tocante ao Fato do Príncipe, teoria originada na França. Ainda que o Direito brasileiro tenha em grande parte baseado os seus ditames no ordenamento jurídico francês, a Teoria do Fato do Príncipe não incorpora de maneira integral ao regimento do país estrangeiro, apesar de ambos se referirem a determinada medida do Poder Público que onere a execução do contrato, no Direito francês se encontra presente a cláusula “*préjudice spécial*”. O prejuízo especial é decorrente quando o ato emanado pelo Poder Público atinge uma ou poucas pessoas em específico, gerando um prejuízo significativo ao particular. Enquanto no Direito pátrio, se torna apenas necessário que o ato do Estado tenha gerado de forma imprevista prejuízo ao contratado. Percebe-se que o Direito brasileiro em relação ao francês, visa um regime mais favorável ao particular (MOURA, 2019, p. 62 - 76).

Em que pese a Teoria do Fato do Príncipe, recebe essa denominação pela equiparação entre o Estado e o Príncipe, ambos detentores de poder. Nesse sentido, o príncipe consiste no Poder Público. Essa teoria, além de previsão na esfera do Direito Administrativo, também se encontra postulada no Direito Civil e do Trabalho.

No Direito Civil, a Teoria do Fato do Príncipe é interpretada nos termos do artigo 393¹² do Código Civil, que dispõe que o devedor não será responsabilizado em casos fortuitos ou de força maior, se legalmente não estiver responsabilizado.

Já no Direito do Trabalho, encontra-se a disposição do Fato do Príncipe no artigo 486 da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe que, se em razão de paralisação temporária ou definitiva do trabalho motivada por ato do poder público, o

¹² **Art. 393.** O devedor não responde pelos prejuízos resultantes de caso fortuito ou força maior, se expressamente não se houver por eles responsabilizado. **Parágrafo único.** O caso fortuito ou de força maior verifica-se no fato necessário, cujo efeito não era possível evitar ou impedir.

prejudicado terá direito à indenização, que ficará a cargo do governo responsável pelo ato.

O surgimento do Fato do Príncipe no Direito do trabalho, ocorreu juntamente com a criação da CLT em 1943, no curso do Estado Novo, após a revolução de 1930, em que até então tinha tornado o estado brasileiro em uma nação autoritária, dando início a era Vargas. No governo de Getúlio Vargas, deu-se o início ao processo de investimento na industrialização brasileira, criando diversas empresas estatais. Nesse contexto, após o Decreto-Lei nº 3.365 de 1941, o Estado foi possibilitado a promover a desapropriação por utilidade pública, podendo incorporar ao patrimônio público propriedades que até então não lhe pertenciam, para garantir o interesse coletivo. É nesse cenário que surge a importância da criação do Fato do Príncipe, em 1943, com previsão legal no artigo 486 da CLT, pois se caso o Estado viesse a desapropriar determinada posse que era utilizada para o trabalho, deveria o próprio ente arcar com as indenizações rescisórias cabíveis, sendo uma forma de segurança jurídica para os envolvidos naquele vínculo trabalhista.

Mediante os termos do artigo 486 da CLT, surge o debate acerca da aplicabilidade ou inaplicabilidade do Fato do Príncipe na Pandemia proveniente do surto do vírus SARS-COV-2, que obrigou o Estado, na tentativa de conter o vírus, a decretar o fechamento do comércio, o que resultou na paralisação de diversos serviços considerados não essenciais. Com isso, os empregadores ficaram sem receita para manter os empregados, o que gerou demissões em massa. Esse cenário fez com que o Poder Judiciário fosse acionado para julgar casos em se pede a responsabilização do Estado pelas demissões durante a pandemia, através da aplicação do Fato do Príncipe.

4 A RESCISÃO POR FATO DO PRÍNCIPE (ART. 486, CLT) E A SUA APLICABILIDADE AO CONTRATO DE TRABALHO EM PERÍODO PANDÊMICO

A Teoria do Fato do Príncipe à luz do artigo 486 da CLT, assim como a Teoria da Imprevisão e a rescisão contratual por Força Maior, estão sendo frutos de ações judiciais frequentes em razão das demissões em decorrência da imprevisibilidade da pandemia do coronavírus, gerando prejuízos não somente ao empregado demitido, mas também ao empregador, dada a inevitabilidade da demissão, fruto da falência das empresas ou do prejuízo financeiro pela obrigação da paralisação dos serviços

empresariais, em respeito aos decretos emitidos pelo Estado para conter a proliferação do vírus.

Acerca da interpretação do artigo 486 da CLT, preceitua Maria Helena Diniz (2021, p. 459-460) que o Fato do Príncipe se trata de uma espécie de Força Maior consistente de um ato da administração pública de natureza administrativa ou legislativa que determine a completa impossibilidade da execução do contrato de trabalho. Para que seja caracterizado esta Teoria, caberá o fato ser inevitável, que haja nexos de causalidade do ato do Poder Público com a paralisação do trabalho e que o respectivo ato resulte na paralisação completa da atividade laboral do empregado.

Em se tratando do Fato do Príncipe como uma espécie de Força Maior, importante abordar que no Direito do trabalho esse instituto é previsto no artigo 502 da CLT¹³, que dispõe que se o motivo resultante de Força Maior for suficiente para afetar gravemente as finanças da empresa ao ponto de extinguir seu funcionamento ou determinados estabelecimentos, poderá o empregador dispensar os seus empregados mediante indenização estabelecida em metade do que seria devido em relação a rescisão por justa causa. Nesse sentido, esclarece Leandro Fernandez (2020, p. 72) que a respeito do inciso I do respectivo artigo, em virtude da substituição do sistema decenal do FGTS, a indenização deve ser compreendida em 20% de multa acerca do FGTS, se configurando na metade da porcentagem que seria devida em caso de justa causa para os considerados trabalhadores estáveis. Por sua vez, a Constituição Federal de 1998 tornou obrigatória a adoção do regime do FGTS, só adquirindo estabilidade decenal aqueles que prestaram serviço por 10 anos até 4 de outubro de 1998 e, conseqüentemente, não optaram pelo regime do FGTS.

Conforme expresso no artigo 501¹⁴ da CLT, a Força Maior é definida por qualquer ato inevitável a vontade do empregador, que não concorreu, seja de forma

¹³ 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.

¹⁴ 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.

direta ou indireta, para o determinado acontecimento proveniente do evento fortuito. Cabe ressaltar que qualquer imprudência ou negligência por parte do empregador, exclui a razão da Força Maior. Bem como, para aplicar as restrições deste artigo, será obrigatório que o fato decorrente do motivo de Força Maior, atinja a situação econômico-financeira da empresa.

Dessa forma, a Força Maior consiste em ato alheio e transcendente à vontade das partes, sem que haja a possibilidade de imputação a pessoa determinada, em que a ocorrência vem a interferir em uma relação jurídica sem possibilidade de ser evitada (BELMONTE, 2020, p. 440).

A pandemia claramente consiste em um acontecimento imprevisível e inevitável a vontade do empregador, ocasionada por motivos alheios a sua vontade. Dessa maneira, havendo o prejuízo econômico considerável em sua empresa, resultando na extinção do seu estabelecimento, nesses termos torna-se possível a indagação da execução da Força Maior para fins de rescisão contratual em razão da pandemia do coronavírus.

Ainda que o empregador assuma os riscos da atividade econômica e esteja suscetível a crises financeiras pela volatilidade do mercado financeiro capitalista, não se compara essa simples crise estrutural com o período pandêmico, de emergência sanitária global. Nesse sentido, o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020, poderá constituir na esfera trabalhista, hipótese de Força Maior, nos termos do artigo 502 da CLT (FERNANDEZ, 2020, p. 77-78).

Em que pese ao contágio do vírus SARS-COV-2 e o isolamento para contê-lo, é inegável, além da ausência de culpa, o caráter de inevitabilidade por parte do empregador, sendo perfeitamente possível o enquadramento da Força Maior (BELMONTE, 2020, p. 253). Entretanto, a análise do caso concreto torna-se essencial para a configuração ou não da Força Maior na pandemia, principalmente no tocante ao parágrafo segundo do artigo 501 da CLT, haja vista que a demissão dos funcionários tem que se caracterizar em razão do fechamento da empresa atingir de forma substancial o seu caráter econômico. Dessa forma, caberá ao empregador comprovar a real situação de crise financeira da sua empresa.

§ 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.

Ocorrendo a rescisão contratual por Força Maior, caberá ao empregado fazer jus ao saldo salário, as férias proporcionais, décimo terceiro proporcional, 50% da multa compensatória do FGTS, ou seja, 20% em oposição aos 40%, saque do FGTS e o aviso prévio (RESENDE, 2020, p.725). Conquanto, o entendimento dos Tribunais Superiores do Trabalho encontra-se direcionados por não conceder a configuração da Força Maior nas rescisões contratuais que se fundamentam em razão da Pandemia da Covid-19, haja vista que em grande parte dos casos os prejuízos financeiros causados nas empresas não são suficientes ao ponto de serem necessárias as demissões.

Em recente julgamento o Tribunal Superior do Trabalho, em análise ao Agravo de Instrumento em Recurso Revista, regido pelo processo nº AIRR 1001011 – 95.2020.5.02.0703¹⁵, decidiu por denegar o recurso que se pedia a configuração da Força Maior em virtude da pandemia. O relator do presente processo, o Ministro José Roberto de Freire, defendeu em seu voto que não resta dúvidas que a pandemia da Covid-19 se caracteriza como hipótese de Força Maior, diante do caráter imprevisível e inevitável. Entretanto, a crise causada pela pandemia não é pressuposto imediato para a aplicação automática do instituto da Força Maior, exigindo-se prova concreta que o evento afetou de forma substancial a situação econômica e financeira da empresa e provocando a extinção de sua atividade. Tais requisitos não restaram comprovados.

Percebe-se que o Tribunal reconhece a pandemia como fator de Força Maior, contudo surge a dificuldade aos patronais em comprovar o dano financeiro ao ponto de encerrar as atividades da sua empresa ou de determinado estabelecimento. Insta salientar que o cabimento da ação se torna ainda mais dificultosa em virtude da Lei nº 14020/2020 que, como já elencado neste artigo na seção 1, estabelece medidas para a manutenção do emprego, possibilitando que o empregador possa reduzir a jornada de trabalho e salário do empregado, bem como suspender de forma temporária o contrato de trabalho. Dessa forma, havendo a possibilidade do empregador em manter o vínculo empregatício com o empregado, não há que se falar em rescisão por Força Maior.

¹⁵ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (2º Turma). AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO REVISTA. Processo nº 1001011 – 95.2020.5.02.0703. (TST - AIRR: 114190520185150079, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta. Data de Publicação: 11/03/2021)

Outro mecanismo frequentemente utilizado em período pandêmico, em que a Teoria do Fato do Príncipe se deriva, é a Teoria da Imprevisão. Este instituto trata-se da possibilidade do reajuste contratual ocorridos por fatores externos que seja dotado de imprevisão (como a pandemia) e onere de forma excessiva a prestação para uma das partes. Contudo para a configuração desta Teoria, é obrigatório que o prejudicado comprove que em razão da pandemia o contrato tornou-se oneroso para si e extremamente vantajosa para outra parte. Isso posto, apenas invocar a pandemia e os decretos mais rígidos que estabelecem o fechamento do comércio, não é suficiente para configurar a Teoria da Imprevisão (DINIZ, 2021, p. 240-241). Percebe-se que a Teoria da Imprevisão se instrumentaliza na cláusula “rebus sic stantibus”, ou seja, defende que os contratos devem ser cumpridos, desde que as condições existentes permaneçam as mesmas.

Ocorre que além da Teoria da Imprevisão e as causas provenientes de Força Maior, o instituto do Fato do Príncipe, em virtude da pandemia, também ganhou destaque na seara trabalhista. Nesse sentido, o Fato do Príncipe consiste em paralisação temporária ou definitiva do trabalho em decorrência de atos de autoridade Municipal, Estadual ou Federal, ou através de promulgação de Lei ou Resolução que resulte na impossibilidade da continuação do trabalho. Em suma, trata-se de uma espécie de Força Maior decorrente de ato do Poder Público (RESENDE, 2020, p. 769). Diante disso, cabe-se indagar quanto a possibilidade da previsão do Fato do Príncipe em casos de paralisação do trabalho por intermédio dos Decretos que estabeleceram o fechamento do comércio na pandemia.

No entendimento da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-RJ), sob julgamento ao processo nº 0100495-06.2020.5.01.0032, entendeu que não se justifica a Teoria do Fato do Príncipe na pandemia do Coronavírus. A empresa Othon S.A, alegou que a demissão do seu empregado teria sido motivada das medidas advindas da pandemia da Covid-19, logo requereu o afastamento do aviso prévio e da multa de 40 % do FGTS, em razão da provável caracterização do Fato do Príncipe. Conquanto, o caso foi analisado pelo Desembargador Roberto Norris, que se pronunciou defendendo que as medidas para conter o Coronavírus não se trata de um ato proposital do Estado, mas sim de uma necessidade em razão da propagação de uma doença que assolou o mundo, sendo claro que os atos administrativos possuem um caráter generalizante, visando resguardar o Direito Fundamental à saúde

para todos¹⁶. Com isso, não se caracteriza o Fato do Príncipe, em virtude de o Estado estar cumprindo um dever social, com a obrigação de postular as restrições devido a finalidade do bem coletivo.

Nesse sentido, compreende-se que as medidas implementadas para inibir os casos de contaminação do Vírus SARS-COV-2, não são decorrentes de uma vontade própria da administração pública, mas de uma imposição circunstancial ocorrida pela pandemia. Através disso, o Poder Público não tem qualquer opção a não ser o dever de seguir os critérios científicos recomendados pela Organização Mundial da Saúde (CAVALCANTE, 2020, p.104).

As ações que pediam a caracterização do *factum principis* em período anterior a pandemia, em grande maioria se tratava de casos em que a administração pública, prevalecendo da supremacia do interesse coletivo em face do particular, executava, por meio do Poder de Polícia, a desapropriação de terras em que tinham uso laboral.

Isso posto, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região, no processo nº RO 0001767-96.2013.5.03.0038, relatado pelo Desembargador Manoel Barbosa da Silva, firmou entendimento favorável a configuração do Fato do Príncipe pela desapropriação de terras do Estado para fins de reforma agrária. O ato estatal, ainda que no intuito de resguardar o direito coletivo, mediante reforma agrária, resultou no encerramento das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores daquele local, com isso entendeu-se por aplicar o *factum principis*, haja vista que não havia comportamento ilícito por parte do proprietário das terras. Ainda que o ato administrativo seja legítimo, em razão do princípio do Interesse Público sobre o Privado, a ação onerou diretamente o empregador. Diante disso, o Estado interviu de forma discricionária, paralisando as atividades laborais da região sem que haja qualquer culpa ou dolo do empregador, o que se configura o Fato do Príncipe, nos termos do artigo 486 da CLT, cabendo ao ente responsável pela paralisação arcar com os resultados provenientes da ação. Com isso, coube à administração pública arcar com o aviso prévio indenizado e multa de 40% sobre o FGTS para os empregados que tiveram os vínculos trabalhista encerrados¹⁷.

¹⁶ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (4ª Turma). COVID-19. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. (TRT-1 - RO: 01004950620205010032 RJ, Relator: ROBERTO NORRIS, Data de Julgamento: 05/04/2021. Data de Publicação: 14/04/2021.

¹⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Turma). RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA. FACTUM PRINCÍPIS. DESAPROPRIAÇÃO DE IMÓVEL RURAL PARA FINS DE REFORMA AGRÁRIA. HIPÓTESE CASUÍSTICA DE APLICAÇÃO DO ART. 486 DA CLT. (TRT-3-RO: 0001767

Mediante a interpretação da análise processual da caracterização do Fato do Príncipe, percebe-se que foram utilizados o cumprimento de alguns requisitos para a configuração. Sendo assim, o evento foi imprevisível e inevitável para o empregador, advinda de ordem estatal, não houve concurso de sua parte no ato do Poder Público e o impacto foi direto, especial e significativo, isto é, impactou aquele determinado empregador de forma não geral, fechando o seu meio de atividades especificamente (COTOSKY; BOLLMANN, 2020, p. 348-349). Ocorre que em se tratando do *factum principis* em período pandêmico, carece do requisito especial, em razão dos decretos serem de caráter geral, cabendo a toda uma coletividade cumpri-los.

Importante salientar, que a aplicação do Fato do Príncipe só ocorrerá se o ato governamental somente recair sobre uma determinada empresa ou, em empresas cuja atividade econômica seja a mesma. Não sendo esse o fenômeno existente com a pandemia, onde os decretos recaíram sobre todas as atividades empresariais a fim de coibir o contágio, pertencendo a um cenário que independe da vontade da administração pública (DINIZ, 2021, p. 460-461). Dessa forma, os decretos são resultantes de um plano específico para conter a contaminação do vírus, não existindo o caráter geral, em razão da generalização dos impactos econômicos e sociais das medidas (COTOSKY; BOLLMANN, 2020, p. 350).

A paralisação das atividades comerciais por ato governamental, por motivo de prevalência da saúde pública, não pode ser caracterizada como Fato do Príncipe, em razão deste instituto estar ligado ao interesse público em circunstâncias normais, e não excepcionais, como ocorre no estado de calamidade, em que a origem é resultante de um fato imprevisível, e não de interesse público (BELMONTE, 2020, p. 456). Nesse sentido, o fechamento do comércio por determinação da Administração Pública, em estado de calamidade, trata-se de uma medida sanitária com a finalidade de resguardar a saúde social, não se caracterizando, em razão da imprevisibilidade e inevitabilidade da pandemia, como uma intervenção econômica proposital para fins de interesse público, mas como uma medida necessária e imposta, baseada na ciência para conter a proliferação do vírus.

Nesse caso, os prejuízos da pandemia na esfera econômica não atingiram somente os empregadores e empregados, mas a própria autoridade pública também

foi impactada. Dessa forma, não há que se falar em culpa do Estado pela paralisação do trabalho decorrente dos Decretos, uma vez que o próprio ente foi prejudicado com o ato, evidenciando que essas medidas foram ocasionadas por um dever estatal, com caráter de imposição em razão das circunstâncias provenientes do estado de calamidade. Percebe-se que a paralisação da atividade comercial não foi um ato discricionário praticado pelo Estado, em virtude de a quarentena ser a opção mais viável a ser praticada pela Administração Pública diante o estado de calamidade, executando a opção mais benéfica para o salvamento de vidas naquele momento.

Encerrando qualquer possibilidade de adequação do Fato do Príncipe pelas medidas governamentais impostas na pandemia, o artigo 29¹⁸ da Lei nº 14020/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, estabeleceu que não se aplica o artigo 486 da CLT, nos casos de paralisação ou suspensão do trabalho determinada por ato federal, estadual e municipal em meio ao estado de calamidade pública e da emergência de saúde decorrente do coronavírus.

Diante disso, resta claro que não existe qualquer possibilidade da aplicação da Teoria do Fato do Príncipe nos termos do artigo 486 da CLT em tempos de pandemia. Dessa forma, Insta salientar que o melhor caminho a ser adotado pelos empregadores para a preservação do emprego são as dispostas em lei ou medidas provisórias, como o teletrabalho e a suspensão do contrato de trabalho por tempo determinado. Podendo essas medidas serem tomadas, não há que se falar em rescisão contratual, ainda menos em Fato do Príncipe. Por fim, em última hipótese, caso havendo um abalo econômico substancial na empresa que acarrete o fechamento desta, é mais viável propor o instituto da Força Maior do que a Teoria do Fato do Príncipe do artigo 486 da CLT, dada a maior possibilidade de êxito processual.

5 CONCLUSÃO

Com o surgimento do novo coronavírus, em dezembro de 2019, em Wuhan na China, ocasionada pelo vírus SARS-COV-2, houve uma grande crise global de

¹⁸ 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.

calamidade sanitária. Isso decorrente em razão do vírus da COVID-19 ser letal em seres humanos, além de possuir rápida proliferação, o que ocasionou lotações máximas em leitos hospitalares.

Nesse cenário, que no Brasil, em 6 de fevereiro de 2020, foi decretada a Lei nº 13.979, dispendo acerca das medidas adotadas para conter a disseminação da Covid-19, estabelecendo a quarentena e o isolamento social como os principais meios de enfrentamento da doença e propagação do vírus naquele momento. Em seguida, foi oficialmente decretado o estado de calamidade pública no Brasil, através do Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020. Com isso, as atividades não essenciais para a população foram restritas pelas autoridades públicas, por meio de decretos. Diante disso, além do sistema de saúde, a economia também foi duramente impactada pela pandemia, principalmente em relação as rescisões em massa dos vínculos trabalhistas. No Brasil, no período anterior a pandemia em comparação ao estado de calamidade, o desemprego teve um aumento substancial de 3% (três por cento).

Nesse contexto, a pandemia trouxe diversas mudanças legislativas para o Direito, principalmente na esfera do Direito trabalhista, haja vista a necessidade de manter as relações empregatícias diante o cenário imprevisto de calamidade pública. Para tanto, algumas medidas foram tomadas para tentar garantir a manutenção do emprego e da renda dos trabalhadores, como a adoção em massa do teletrabalho, a antecipação das férias individuais e a concessão das férias coletivas para os empregados, o adiantamento de feriados, a flexibilização do banco de horas, adiamento e parcelamento do FGTS, suspensão temporária do contrato de trabalho e a redução proporcional da jornada de trabalho e dos salários dos empregados. Todas essas medidas poderiam ser adotadas pelo empregador para que não houvesse a necessidade de demitir seus funcionários na pandemia.

Entretanto, com base no artigo 486 da CLT, se um ato motivado por autoridade municipal, estadual ou federal, impossibilitar a continuação temporária ou definitiva do trabalho, caberá a indenização por parte do governo responsável por esse ato, em face do prejudicado, caracterizando assim a Teoria do Fato do Príncipe. Mediante a interpretação jurídica do Fato do Príncipe, os empregadores responsabilizaram o Estado pelas demissões ocasionadas através dos Decretos que estabeleceram o fechamento do comércio e das empresas, alegando ser essa a razão da falta de receita suficiente para a manutenção dos seus empregados no

estabelecimento. Ocorre, no entanto, que os danos econômicos decorrentes da pandemia não foram prejudiciais apenas para os empregados e empregadores, toda a população foi impactada, inclusive a própria Administração Pública. Nesse contexto, surge a impossibilidade de responsabilizar o Estado pelos atos restritivos, em razão do próprio ente se prejudicar com as medidas impostas, deixando claro que se trata de um dever legal ocasionada pela circunstância de calamidade pública, em que o Estado deverá prezar pela saúde social, sendo essa a melhor alternativa visando o bem coletivo. Ressalta-se ainda que a pandemia trouxe diversos prejuízos econômicos para a administração, prejudicando todo o sistema econômico do país e aumentando a inflação. Dessa forma, torna-se inviável um Estado em situação deficitária arcar com ainda mais prejuízos econômicos, podendo prejudicar toda a sociedade caso o Poder Público, que já promoveu auxílios financeiros para as famílias de baixa renda durante a pandemia, adquira mais dívidas.

Dando ciência a essa problemática, vislumbra-se que o posicionamento doutrinário é pela inaplicabilidade do Fato do Príncipe na pandemia, compreendendo que os Decretos pautados para conter a contaminação do vírus não são decorrentes de uma vontade própria da Administração, mas trata-se de uma imposição resultante de uma situação de excepcionalidade, que exige do Poder Público a adoção de medidas sanitárias, com a finalidade resguardar o direito coletivo a saúde.

O posicionamento dos Tribunais Regionais do Trabalho, também é pela impossibilidade de aplicação do instituto, defendendo que o Poder Público não age em função de sua própria autonomia para impor o fechamento do comércio, mas trata-se de uma obrigação ocasionada pela propagação do vírus, cabendo ao Estado seguir as orientações científicas. Além disso, a legislação brasileira através das Medidas Provisórias 927, 936, 1045 e 1046, bem como a Lei 14020 de 2020, trouxeram diversos mecanismos para serem adotados na pandemia, visando a manutenção do emprego. Caso haja a possibilidade de utilizar dos mecanismos legais para a continuidade do trabalho, não há que se falar em rescisão contratual.

Por fim, a Lei nº 14020/2020, artigo 29, estabelece que não se configura o Fato do Príncipe no período de Estado de Calamidade. Dessa forma, não existe qualquer possibilidade de aplicação processual da teoria do Fato do Príncipe em período pandêmico, cabendo ao empregador arcar com as indenizações rescisórias em sua totalidade.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, V. S. F. **Direito da Saúde na era pós Covid-19**. Lisboa: Almedina, 2021.
- ALMEIDA, F. B. **Manual de Direito administrativo**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.
- ARAÚJO, E. **Curso de direito administrativo**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.
- BELMONTE, A. **Direito do trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: JusPODVM, 2020.
- BRASIL. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho (2° Turma). **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO REVISTA**. Processo nº 1001011 – 95.2020.5.02.0703. (TST - AIRR: 114190520185150079. Agravante: Fundação Centro de Atendimento Socioeducativo ao Adolescente. Relator: Jose Roberto Freire Pimenta. Data de Publicação: 11/03/2021).
- _____. Tribunal Superior do Trabalho (1° Turma). **RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. EQUAÇÃO ECONÔMICO- FINANCEIRA DO VÍNCULO. APLICAÇÃO DA TEORIA DA IMPREVISÃO E FATO DO PRÍNCIPE**. (STJ - RMS: 15154 PE 2002/0089807-4. Recorrente: Moura Informática LTDA. Relator: Ministro LUIZ FUX, Data de Julgamento: 19/11/2002. Data de Publicação: 02/12/2002.
- _____. Tribunal Regional do Trabalho (4° Turma). **COVID-19. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO**. (TRT-1 - RO: 01004950620205010032 RJ. Recorrente: Hotéis Othon S.A. Relator: ROBERTO NORRIS, Data de Julgamento: 05/04/2021. Data de Publicação: 14/04/2021.
- _____. Tribunal Regional do Trabalho (3° Turma). **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA. FACTUM PRINCIPIS. DESAPROPRIAÇÃO DE IMÓVEL RURAL PARA FINS DE REFORMA AGRÁRIA. HIPÓTESE CASUÍSTICA DE APLICAÇÃO DO ART. 486 DA CLT**. (TRT-3-RO: 0001767-96.2013.5.03.0038. Recorrente: Lahyr Palleta de Rezende Tostes. Relator: Desembargador Manoel Barbosa da Silva. Turma Recursal de Juiz de Fora, data de publicação: 2/10/2014).
- _____. **Lei nº 13.979**, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em: 12 out. 2021.
- _____. **Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 10 de set.

_____. **Medida Provisória nº 936 de 01 de abril de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e dá outras providências. República Federativa do Brasil, Poder Executivo,

_____. **Medida Provisória nº 1045 de 27 de abril de 2021**. Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho. Diário Oficial, em 28 de abril de 2021.

_____. **Decreto-Lei 5.452**, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília, DF: Senado Federal, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/19276>. Acesso em: 12 out. 2021.

_____. Ministério da Saúde. **Manejo de corpos no contexto da doença causada pelo coronavírus SARS-COV-2**. Brasília: Ministério da Saúde, 2020.

_____. Ministério da Saúde. **COVID-19 Casos e óbitos**. Disponível em: <https://qsprod.saude.gov.br/extensions/covid-19>. Acesso em: 2 set. 2021.

CARVALHO FILHO, J. S. **Manual de Direito Administrativo**. 35. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

CARVALHO, M. **Manual de Direito administrativo**. Salvador: JusPODIVM, 2017.

CAVALCANTE, D. C. Fato do príncipe e relações de trabalho: diálogos e possibilidades quando a imprevisibilidade vira regra. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 24, n. 1, p. 98-108, 2020.

CALCINI, R. **Coronavírus e os impactos trabalhistas**. 1 ed. São Paulo: Grupo JHMIZUNO, 2020.

COTOSKY, T. R.; BOLLMAN, D. Á. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região**. Florianópolis, v 23, n 32, p. 1-416, 2020

CRETELLA JÚNIOR, J. Teoria do “Fato do Príncipe”. **Revista dos Tribunais**, v. 53, n. 341, p. 20-26, 1964.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **MPs 1045 e 1046, medidas trabalhistas para auxiliar no enfrentamento da pandemia em 2021**. Brasília: CNI, 2021.

DI PIETRO, M. S. **Direito Administrativo**. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

DINIZ, M. H. **Direito em Debate**. Vol. II. 2. ed. Portugal: Grupo Almedina, 2020.

FERNANDEZ, L. **Força Maior e Fato do Príncipe no Direito do Trabalho**, Bahia, v. 9, n. 87, 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Mercado de trabalho segue deteriorado, mas há perspectiva de recuperação em 2021.** 2021.

Disponível em:

https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38203&catid=3&Itemid=3. Acesso em: 6 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desemprego fica em 14,6% no trimestre até maio e atinge 14,8 milhões de pessoas.** 2021.

Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31255-desemprego-fica-em-14-6-no-trimestre-ate-maio-e-atinge-14-8-milhoes-de-pessoas>. Acesso em: 2021 set. 03

LIMA, F. **Covid-19 e os Impactos no Direito.** Grupo Almedina (Portugal), 2020.

MEIRELLES, H. L. **Direito administrativo brasileiro.** 40. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

MELLO, C. B. **Curso de Direito administrativo.** 29. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

MOURA, E. A. Apresentação. **Revista de Direito da Administração Pública**, v. 1, n. 1, p. 62-76, Rio de Janeiro, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Quase 25 milhões de empregos podem ser perdidos em todo o mundo como resultado da Covid-19.**

Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_738780/lang--pt/index.htm. 2021. Acesso em: 3 set. 2021.

RESENDE, R. **Direito do Trabalho.** 8. ed. São Paulo: Método, 2020.

ZILLI, A. **Covid-19 e os Contratos de Trabalho.** São Paulo: Grupo Jhmizuno, 2020.