



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO PROCESSUAL
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ANA JÉSSICA COSTA DELFINO

***FACTUM PRINCIPIS* E SUA APLICABILIDADE NO DIREITO TRABALHISTA:
ANÁLISE DA POSSIBILIDADE DE ENQUADRAMENTO DO INSTITUTO
JURÍDICO NAS DISPENSAS SEM JUSTA CAUSA ORIUNDAS DO *LOCKDOWN*.**

FORTALEZA

2022

ANA JÉSSICA COSTA DELFINO

FACTUM PRINCIPIS E SUA APLICABILIDADE NO DIREITO TRABALHISTA:
ANÁLISE DA POSSIBILIDADE DE ENQUADRAMENTO DO INSTITUTO JURÍDICO
NAS DISPENSAS SEM JUSTA CAUSA ORIUNDAS DO *LOCKDOWN*.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharelado em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Gérson Marques de Lima

FORTALEZA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

D391f Delfino, Ana Jéssica Costa.
Factum Principis e sua aplicabilidade no Direito Trabalhista: análise da possibilidade de enquadramento do instituto jurídico nas dispensas sem justa causa oriundas do lockdown. / Ana Jéssica Costa Delfino. – 2022.
50 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2022.
Orientação: Prof. Dr. Francisco Gérson Marques de Lima.

1. Direito do Trabalho. 2. Coronavírus. 3. Fato do Príncipe. 4. Dispensa . I. Título.

CDD 340

ANA JÉSSICA COSTA DELFINO

FACTUM PRINCIPIS E SUA APLICABILIDADE NO DIREITO TRABALHISTA:
ANÁLISE DA POSSIBILIDADE DE ENQUADRAMENTO DO INSTITUTO JURÍDICO
NAS DISPENSAS SEM JUSTA CAUSA ORIUNDAS DO *LOCKDOWN*.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharelado em Direito.

Aprovada em: 26/01/2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Francisco Gérson Marques de Lima (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Rafael Henrique Dias Sales
Universidade Federal do Ceará (PPGD/UFC)

Profa. Me. Ana Maria Almeida Marques
Faculdade Estácio de Sá

A Deus.

Aos meus pais, José Delfino Filho e Cícera

Joelma Costa.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter sido minha força e alicerce não só durante a escrita do presente trabalho de conclusão e graduação, mas sim durante toda a minha existência

Ao Prof. Dr. Gérson Marques, por ter aceitado o meu pedido de orientação e em tanto contribuído para a escrita e apresentação deste trabalho.

Aos meus pais, que não mediram esforços para que, mesmo mediante às dificuldades enfrentadas durante estes 5 anos, batalharam incessantemente para que eu alcançasse o sonho da graduação no ensino superior, oferecendo suporte em todas as esferas imagináveis. Cada decisão tomada nos últimos anos pautou-se na projeção do futuro que pretendo proporcioná-los, mesmo sabendo que nunca será suficiente para retribuir todos os anos que dedicaram exclusivamente à minha criação e educação.

À Mariana Camurça, Déborah Pinheiro e Giulia Nóbrega, pessoas que perpassam qualquer conceito de amizade e se tornaram, em verdade, minhas irmãs de coração. Elas me deram força e suporte em momentos que somente nós e Deus sabemos, e eu não poderia deixar de registrar aqui a importância destas mulheres extraordinárias na escrita deste trabalho e na formação pessoal de quem eu sou.

Ao meu grande amigo, José Dog, meu cachorro, que foi meu companheiro nas incontáveis noites de estudo desde o vestibular até o Exame de Ordem, que mesmo sem poder dizer uma palavra sequer, demonstrou que sempre esteve ao meu lado, inclusive enquanto escrevo esta dedicatória.

Aos meus amigos e colegas de graduação com os quais tive o prazer de dividir esta jornada e aprender coisas que ultrapassam os muros da Universidade.

“Para ser grande, sê inteiro: nada teu exagera ou exclui. Sê todo em cada coisa. Põe quanto és no mínimo que fazes.” (PESSOA, Fernando, 1933).

RESUMO

O presente estudo possui como objeto a análise de como as sociedades empresárias se utilizaram do instituto do Fato do Príncipe, oriundo do Direito Administrativo, como uma forma de buscar respaldo e a responsabilização do Estado para pagamento de uma parcela das verbas rescisórias decorrentes das dispensas que realizaram durante a Pandemia do COVID-19, em razão de cessação da atividade empresária ou encerramento do estabelecimento comercial por determinação Governamental. Assim, será especificado como a legislação pátria atribuiu à determinados entes federativos a responsabilidade pelo pagamento das verbas rescisórias que possuem natureza indenizatória e que decorrem da extinção contratual imotivada, ou seja, aquela à qual não deu causa o empregado e que, na maioria das vezes, decorre do exercício do poder diretivo do empregador. Será explicitado, nesta toada, que esta responsabilização somente restará configurada nas hipóteses em que a dispensa seja proveniente de ato advindo da administração pública enquanto parte privilegiada na relação contratual existente, quando exercer esta ato discricionário. Ademais, este trabalho possui também o intento de analisar as opiniões divergentes sobre esta possibilidade de enquadramento, ante a dualidade de posicionamentos dos estudiosos e especialistas, uma vez que fração das correntes acredita que, nos casos em que determinado estabelecimento encerra suas atividades em decorrência dos decretos que estabeleceram o lockdown e outras medidas sanitárias para fins de contenção da propagação do Coronavírus, resta-se presente o fato de príncipe, enquanto a outra acredita que a conduta adotada pelo Estado visa tão somente proteger os cidadãos e resguardar o direito fundamental à saúde, inexistindo qualquer proveito do ente nesta atitude, o que afastaria, portanto, a ocorrência do *factum principis*. Assim, ao longo da pesquisa, será apreciado um compilado de estudos sobre o tema e, principalmente, serão analisadas as jurisprudências enunciadas nos últimos dois anos, vez que esta discussão, apesar de deveras recente, vem repercutindo fortemente nos tribunais pátrios, ocasionando o ajuizamento de inúmeras ações na Justiça do Trabalho onde se busca a responsabilização do Estado pelo pagamento das verbas decorrentes da rescisão contratual.

Palavras-chave: Factum Principis; Responsabilidade; Administração Pública; Covid-19

ABSTRACT

The present study has as its object the analysis of how business companies used the institute of the *factum principis*, originating from Administrative Law, as a way of seeking support and the responsibility of the State for the payment of a portion of the severance payments resulting from the dismissals that carried out during the COVID-19 Pandemic, due to the cessation of business activity or closure of the commercial establishment by Government determination. Thus, it will be specified how the national legislation attributed to certain federative entities the responsibility for the payment of severance payments that have an indemnification nature and that result from the unmotivated contractual termination, that is, the one to which the employee did not give cause and that, in most cases, stems from the exercise of the employer's directive power. It will be explained, in this context, that this liability will only be configured in the cases in which the waiver comes from an act arising from the public administration as a privileged party in the existing contractual relationship, when exercising this discretionary act. Furthermore, this work also intends to analyze the divergent opinions about this possibility of framing, given the dual positions of scholars and specialists, since a fraction of the currents believe that, in cases where a certain establishment closes its activities as a result of decrees that established the lockdown and other health measures for the purpose of containing the spread of the Coronavirus, the fact that he is a prince remains present, while the other believes that the conduct adopted by the State is intended solely to protect citizens and protect the fundamental right to health. , with no benefit to the entity in this attitude, which would rule out, therefore, the occurrence of the *factum principis*. Thus, throughout the research, a compilation of studies on the subject will be appreciated and, mainly, the jurisprudence enunciated in the last two years will be analyzed, since this discussion, although very recent, has had a strong repercussion in the national courts, causing the filing of numerous lawsuits in the Labor Court where the State is held accountable for the payment of the sums resulting from the contractual termination.

Keywords: Factum Principis; Responsibility; Public Administration; Covid-19

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
2	PONDERAÇÕES INICIAIS: FACTUM PRINCIPIS E SUA CONCEITUAÇÃO NA SEARA ADMINISTRATIVA E TRABALHISTA	15
2.1	A teoria do fato do príncipe	15
2.2	Natureza jurídica da crise sanitária e diferenciação de força maior e caso fortuito	20
3	A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS E SEU IMPACTO NO ÂMBITO EMPRESARIAL	24
4	ANÁLISE JURISPRUDENCIAL.....	36
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
	REFERÊNCIAS	51

1 INTRODUÇÃO

Como ventilado anteriormente, o presente Trabalho de Conclusão de Curso se propõe a realizar uma análise minuciosa do instituto jurídico do Fato do Príncipe desde o seu surgimento no Direito Administrativo até as suas repercussões no Direito do Trabalho em razão da Pandemia do Covid-19.

O estudo deste tema de forma aprofundada justifica-se em razão do surgimento de uma onda de encerramento de contratos de trabalho após o início da crise sanitária, vez que, conforme pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)¹, 4 de cada 10 empresas que encerraram suas atividades durante a pandemia do COVID-19 narraram que o seu fechamento decorreu da propagação do vírus e da sua repercussão econômica e social, resultando em um número de aproximadamente 716.000 empresas extintas somente no primeiro semestre da pandemia.

Assim, inicialmente será estudada a conceituação do *factum principis* sob a ótica do Direito Administrativo, especificamente no que concerne aos contratos que são firmados juntamente à Administração Pública e qual a fundamentação da sua aplicabilidade. Sedimentada a inteligência do instituto, passaremos à análise de como este fora introduzido no Direito do Trabalho, detalhando-se em que circunstâncias se figura a sua ocorrência na seara trabalhista, quais os seus embasamentos fáticos, teóricos e legais, e quais as suas diferenciações em relação a outros institutos cuja aplicação também podem vir a ser alegada na hipótese de rescisão contratual decorrente de ato administrativo.

Uma vez realizada esta delimitação, restará analisado como a pandemia e as determinações estatais que dela decorreram impactaram o setor econômico, estudando-se como se deram as medidas adotadas pela administração pública para fins de contenção da pandemia, o que, majoritariamente, se deu através da edição de Decretos Estaduais, e como estas se expressaram em números e consequências para aqueles que exercem atividade empresarial e são responsáveis pela manutenção de uma série de contratos de trabalhos.

Veremos, assim, que o Estado buscou minimizar os impactos negativos do dificultoso período no qual ainda nos encontramos inseridos, tentando viabilizar, das formas que entendia como possíveis, que não ocorresse a rescisão contratual em massa, no entanto,

¹ Disponível em: < <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>>. Acesso em 15/01/2022.

esta veio a se mostrar como imbatível, resultando na infortuna dispensa de milhares de empregados brasileiros.

Ato contínuo, estudaremos como estas dispensas foram realizadas, quais verbas deveriam ser efetivamente quitadas e assim o foram, e quais o pagamento restou sustado em face de uma tentativa de transferência de responsabilidade pelo seu adimplemento.

Esse estudo se dará através de análise não só teórica das correntes que se formaram quando se trata de ocorrência ou não de fato do princípio nas dispensas imotivadas oriundas do *lockdown*, mas também da averiguação de como as decisões judiciais oriundas das Varas do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho vêm processando e julgando as referidas ações.

Restará averiguado, dessa forma, que existe uma ampla divergência quando se trata da busca desta responsabilização, existindo casos em que, ultrapassando o que se espera de que as empresas buscam que o pagamento das verbas rescisórias indenizatórias seja realizado pelo Ente Estatal que determinou a suspensão ou encerramentos das suas atividades, existem também hipóteses em que, quando este pagamento vem a recair sobre um Ente da Administração Pública que possuía contrato administrativo, este prontamente indica a ocorrência do *factum principis* na tentativa de ver outro Ente do Governo ser por este responsabilizado.

Assim, será realizada a análise detalhada de quais fundamentos são utilizados por aqueles que acreditam na possibilidade de ocorrência do instituto jurídico, bem como da tese daqueles que se posicionam no sentido de que este resta afastado nos casos em que se versa sobre os impactos do Coronavírus-19.

Buscaremos detalhar, ainda, quais atos, medidas provisórias e leis foram promulgadas na tentativa de se solucionar esta divergência, bem como a forma como estas foram recepcionadas por aqueles às quais se dirigiam, bem como suas repercussões no âmbito jurisprudencial.

Será utilizada como método para a análise da aplicabilidade do *factum principis* nas rescisões sem justa causa oriundas do *lockdown* a pesquisa bibliográfica, analisando fontes secundárias que abordam o tema escolhido como Trabalho de Conclusão de Curso, tais como livros, artigos científicos, monografias, artigos de revista e dispositivos legais.

Além disso, a fim de verificar qual o posicionamento majoritário que vem sendo adotado pelas Varas do Trabalho, Tribunais Regionais, será realizada também uma análise jurisprudencial de julgados proferidos nos últimos 2 anos acerca do tema.

Diante desses dados, será possível averiguar como a aplicabilidade do instituto vem sendo discutida principalmente judicialmente, e como o Poder Judiciário vem solucionando os litígios que lhe são apresentados.

2 PONDERAÇÕES INICIAIS: *FACTUM PRINCIPIS* E SUA CONCEITUAÇÃO NA SEARA ADMINISTRATIVA E TRABALHISTA

2.1 A TEORIA DO FATO DO PRÍNCIPE

A Teoria do Fato do Príncipe remete às hipóteses em que a Administração Pública adota determinada conduta em uma relação contratual que resulte em uma oneração para a parte que com ela veio a celebrar trato.

Essa onerosidade, portanto, pode vir a desaguar até mesmo em uma impossibilidade de cumprimento do contrato em questão, vez que o Poder Público, atuando nesta situação como o "príncipe", utiliza de suas prerrogativas para acessar condições que lhe sejam mais vantajosas em detrimento do outro contratante.

Nas palavras do jurista José Naúfel², a teoria do fato do príncipe nasceu como uma forma de representação do exercício do Poder de Estado por parte da Administração Pública, na medida que esta vem a impor condição que pode vir a ser a gênese do inadimplemento contratual ou da sua dificuldade de execução.

Não obstante as circunstâncias de regalias do Poder Público, esta teoria também possui como característica fundamental o quesito da imprevisibilidade. Tem-se, nesta toada, que o fato gerador da mudança dos termos contratuais que venha a ser o motivo da onerosidade para a parte que contrata junto à Administração Pública, necessariamente será oriundo de cenário ou particularidade que, à época de celebração contratual, não era esperada pelos contratantes.

Assim, Celso Antônio Bandeira de Mello conceitua o fato do príncipe como um “agravo econômico resultante de medida tomada sob titulação diversa da contratual, isto é, no exercício de outra competência, cujo desempenho vem a ter repercussão direta na economia contratual estabelecida na avença”³, ou seja, afere-se que apesar de se tratar de alteração contratual unilateral e que extrapola a competência que habitualmente pode vir a ser atribuída à um contratante, esta não possui qualquer resquício de ilegitimidade.

² NÁUFEL, José. **Novo dicionário jurídico brasileiro**. 7. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Parma, 1984. p. 559

³ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Grandes Temas de Direito Administrativo**. São Paulo: Malheiros Editores, 2009

A justificabilidade dessa alteração emana da existência daquilo que é denominado álea contratual, ou seja, a possibilidade de ocorrência de um fato que possa vir a influenciar no equilíbrio contratual, risco este que é assumido por aqueles que contratam com a Administração Pública. As áleas contratuais podem ter natureza ordinária, ou seja, apesar de desfavorável, esta alteração era previsível, não ensejando, dessa forma, a busca pelo restabelecimento do equilíbrio outrora existente no contrato.

Em contrapartida, as áleas extraordinárias são aquelas que carregam em si a imprevisibilidade e, justamente por esse fato, podem ensejar revisão contratual, isto porque recai sobre a Administração Pública os ônus decorrentes dos atos por ela praticados que vierem a repercutir em terceiros.

Esta responsabilidade, segundo Cretella Júnior⁴, deve ser observada em razão da incidência do princípio da boa-fé contratual que restaria violado caso, havendo a alteração dos termos do contrato celebrado pela Administração Pública, este não fosse devidamente readequado.

O fato do príncipe é, dessa forma, uma álea extraordinária, vez que, conforme descrito por Gaston Jèze, figura-se como "evento que frustra todos os cálculos que as partes puderam levar em conta ao celebrarem o contrato – a circunstância que perturba a economia do contrato"⁵.

Ocorre que, quando observado sob o viés da relação trabalhista, o fato do príncipe apresenta alteração substancial quanto à sua conceituação e forma de atuação. Enquanto nos contratos de caráter administrativo o Poder Público carregava o título de contratante, a sua interferência na relação laboral possui uma natureza de terceiro, vez que, originalmente, a Administração Pública não se fez presente quando da celebração de contrato de trabalho entre empregado e empregador.

Tem-se, portanto, que o *Factum Principis* se materializa no espaço laboral quando determinada atividade tem a sua paralisação determinada de forma temporária ou definitiva a partir de ato municipal, estadual ou federal. Ou seja, o encerramento das atividades não decorre de mera liberalidade do empregador, que, em verdade, também vem a ser prejudicado

⁴ CRETELLA JÚNIOR, J. **Teoria do Fato do Príncipe**. *Revista de Direito Administrativo*, 1964. n. 75, p. 23–24

⁵ JÈZE, Gaston. **Principios generales del derecho administrativo**. Buenos Aires: Depalma, 1950. p. 44

pela referida deliberação, de maneira que o Estado busca equilibrar os ônus decorrentes da extinção da relação contratual, se responsabilizando pelo pagamento das verbas indenizatórias, ou seja, aquelas verbas que buscam recompensar o empregado pelo término contratual imprevisível.

Sobre o tema, destaca-se o teor do art. 486 da CLT que trata acerca da aplicação deste instituto na seara trabalhista:

“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. (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951) (Vide Medida Provisória nº 1.045, de 2021)

§ 1º - Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria. (Incluído pelo Decreto-lei nº 6.110, de 16.12.1943)

§ 2º - Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação. (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

§ 3º - Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum. (Incluído pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)”

Da leitura da previsão legal atesta-se que esta não prevê como se dará esta indenização, prevendo somente o seu pagamento de forma genérica, o que acarretou o surgimento de discussões sobre esta definição.

Assim, existe vertente que acredita que o Estado seria responsável pelo pagamento de todas as verbas rescisórias, sendo extra minoritária, e outra, majoritária, que defende que, em verdade, a este somente poderia ser atribuída a responsabilidade pelo pagamento da multa de 40% do FGTS.

Impende rememorar, neste ponto, que o vínculo empregatício pode vir a extinguir-se de diversas formas, seja por vontade do empregador, do empregado, de ambas as partes, por meio do cometimento de faltas graves e, dentre outros, também pela ocorrência de fatos alheios às vontades das partes.

A diferenciação entre estas formas de extinção é de salutar importância para que se possa compreender porque algumas sociedades empresárias buscam invocar o instituto do

Fato do Príncipe em determinadas situações, de maneira que se apresenta a seguinte descrição das principais formas de rescisão:

- a) **Rescisão sem justa causa/imotivada:** decorre do exercício do poder diretivo do empregador, ou seja, inexistem justificativas à dispensa, enseja o pagamento de todas as verbas previstas nos arts. 477 e 478 da CLT;
- b) **Rescisão indireta:** também conhecida como rescisão por justa causa do empregador, configura-se nas hipóteses previstas no art. 483 da CLT, ou seja, quando o empregador incorre em uma das condutas previstas em lei e consideradas como faltas graves aptas a ensejar que o empregado considere rescindido o contrato de trabalho, sendo devidas a este o todas as verbas previstas nos arts. 477 e 478 da CLT;
- c) **Rescisão por justa causa do empregado:** ocorrerá quando o empregado adote comportamento considerado como falta grave, possuindo previsão expressa no art. 482 da CLT e deferindo ao empregado somente as parcelas que o empregado adquiriu em definitivo, ou seja, aquelas que já se encontram vencidas, não auferindo este as verbas de caráter proporcional ou indenizatório;
- d) **Pedido de demissão:** nesta modalidade a iniciativa rescisória é originada pelo próprio empregado, de maneira que é devido o pagamento integral das parcelas que o empregado adquiriu em definitivo e das parcelas proporcionais, não sendo cabíveis, no entanto, as parcelas que buscam indenizar o obreiro pelo caráter inesperado da rescisão, como por exemplo o aviso prévio e pagamento da multa rescisória do FGTS;
- e) **Rescisão por culpa recíproca:** o encerramento contratual decorre de condutas adotadas por ambas as partes que, descumprindo deveres legais e/ou contratuais, se vêm diante de situação que impossibilita a continuidade da relação laboral, sendo devido ao empregado o pagamento integral das parcelas que o empregado adquiriu em definitivo e pela metade das parcelas proporcionais e indenizatórias;
- f) **Rescisão por falecimento do empregado:** meio de extinção contratual que ocorre mediante a inexistência de interesse de qualquer das partes, havendo a interferência de fatores externos e sendo devido aos dependentes do de cujus o pagamento das parcelas que este havia adquirido em definitivo e das parcelas proporcionais;

- g) **Rescisão por fechamento do estabelecimento:** ocorre quando a empresa opta por encerrar suas atividades e proceder com a dispensa de seus funcionários, de maneira que a estes é são devidas todas as verbas previstas nos arts. 477 e 478 da CLT, devendo ser observado que, caso conte com empregados estáveis, as verbas destes deverão ser quitadas em dobro;
- h) **Rescisão por fechamento do estabelecimento por motivo de força maior:** nesta hipótese o encerramento da atividade empresarial não decorre de iniciativa do empregador, mas sim da incidência de força maior, de maneira que, como forma de atenuar os prejuízos que podem a vir a recair sobre a empregadora, somente é devido o pagamento pela metade de todas as verbas previstas nos arts. 477 e 478 da CLT e, caso existindo empregados estáveis, o pagamento integral para estes.
- i) **Rescisão por fato do príncipe:** configura-se como a dispensa que decorre da prática de um ato administrativo que enseja a paralisação ou encerramento da atividade empresária, de maneira que o empregador realiza o pagamento das parcelas que o empregado adquiriu em definitivo e as proporcionais, enquanto as parcelas indenizatórias são pagas pelo Ente Estatal que ocasionou o motivo da dispensa.
- j) **Rescisão por morte do empregador:** conforme previsão do art. 483 da CLT, o falecimento do empregador não enseja obrigatoriamente a rescisão contratual, com exceção da hipótese de haver o contrato de trabalho sido celebrado *intuitu personae*, ou seja, de forma exclusiva com o empregador.

Reitera-se que a referida diferenciação realizada é imprescindível no presente estudo, vez que, no Direito do Trabalho, a modalidade de rescisão contratual influencia na forma como se dará o pagamento das verbas rescisórias.

Da análise das supracitadas modalidades de rescisão contratual, percebe-se que, habitualmente, a iniciativa da rescisão decorre das partes que de fato celebraram o contrato de trabalho, ou seja, empregado e empregador, de maneira que a rescisão por fato do príncipe salta aos olhos vez que figura como uma excepcionalidade jurídica, atribuindo à ente público uma parcela de responsabilidade pelo adimplemento de verbas rescisórias, mesmo sendo este pessoa estranha à relação laboral.

Esta atribuição de responsabilidade afeta de forma direta os cofres públicos e, como é de conhecimento público, todas as ações que possuam a qualidade de incidir sobre o erário público devem estar taxativamente previstas, motivo que faz com que os doutrinadores se manifestem no sentido de que esta excepcionalidade (aplicação do fato do príncipe na relação de trabalho prevista no art. 486) **seja aplicada de forma restrita**.

Assim, uma vez que o empregador invoca o instituto do fato do príncipe, a entidade Estatal que determinou a paralisação do local de trabalho do empregado será notificada para sustentar em juízo o que entender como devido, figurando processualmente como chamado à autoria, em consonância com o § 1º do art. 486 da CLT.⁶

Percebe-se que, em que pese subsistir a obrigação de o empregador proceder com o pagamento das verbas rescisórias, existe uma transferência da responsabilidade do pagamento da indenização pelo encerramento do contrato de trabalho, deslocamento de competência este que chama a atenção não só em face da atribuição de custos ao erário público como também em face do contraste ao que dispõe o princípio da alteridade que vigora em nosso ordenamento jurídico trabalhista.

Consagrado no art. 2º da CLT, este preceito corresponde à assunção dos riscos da atividade econômica por parte do empregador, de maneira que este estará investido dos ônus e bônus que decorrem do exercício da atividade empresarial, conforme se extrai do teor legal do supracitado artigo:

“Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

⁶ 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.

§ 1º - Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.”

Este princípio que veio a ser incorporado nas disposições legais visa, primordialmente, resguardar os direitos da parte que é considerada como mais frágil na relação de trabalho, vez que não seria justo e aceitável que o empregado sofresse danos em razão de eventuais prejuízos suportados pelo empregador que optou por desenvolver atividade econômica de forma profissional.

Ademais, nas palavras do Juiz do Trabalho Deives Fernando Cruzeiro na Revista Jurídica Luso-Brasileira⁷:

“a impossibilidade de transferência dos riscos do negócio ao empregado é obstada pela própria forma que se desenvolve a prestação de serviços no sentido de exaurimento da força de trabalho no ato em que a respectiva energia de trabalho é despendida. Não existe a possibilidade de restituir ao empregado a energia empregada e, por isso, o trabalho consumado deve ser pago a despeito do fatídico e ulterior insucesso da atividade empresarial.”

Tem-se, dessa forma, que a aplicação do *factum principis* implica em uma modificação na responsabilidade que habitualmente é conferida ao empregador quanto ao pagamento de determinadas verbas que se originaram a partir da rescisão do contrato de trabalho, de maneira que, em que pese ser o empregador aquele que carrega a responsabilidade pela atividade empresarial, não foi este quem ensejou o término da relação existente entre as partes, mas sim a entidade estatal que veio a determinar a paralisação desta, sendo inconteste que tal conduta possui caráter extraordinário.

2.2 DAS DISCUSSÕES ACERCA DA NATUREZA JURÍDICA DA CRISE SANITÁRIA E DIFERENCIAÇÃO DOS INSTITUTOS DA FORÇA MAIOR E CASO FORTUITO.

Com o surgimento da pandemia do coronavírus irromperam também indagações acerca da natureza jurídica desta crise sanitária, ou seja, se esta poderia ser enquadrada como caso fortuito ou se trataria de ocorrência de força maior, diferenciação que apesar de possuir natureza teórica, poderia vir a ser utilizada para fins de atribuição de responsabilidade civil.

⁷ Disponível em: <https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/5/2020_05_0717_0742.pdf>. Acesso em 24 de nov. de 2021.

Os dois institutos supracitados possuem previsão expressa no Código Civil de 2002 que trata acerca dos excludentes de responsabilidade civil, no entanto, o legislador não apresentou no referido artigo qual seria o ponto de diferenciação destes, limitando-se a trazer o seguinte teor:

“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, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir.”

Assim, restou estabelecido tão somente que estas hipóteses estariam configuradas ante a ocorrência de um fato imprevisível e cuja produção de efeitos não se poderia evitar ou impedir, de maneira que a construção de uma identificação e conceituação mais aprofundada destas excludentes foi atribuída, ainda que involuntariamente, à doutrina.

Em sua obra *Instituições de Direito Civil Brasileiro*, o notável civilista Caio Mário conceituou os institutos da seguinte forma:

“Costuma-se dizer que o caso fortuito é o acontecimento natural, ou o evento derivado da força da natureza, ou o fato das coisas, como o raio do céu, a inundação, o terremoto. E, mais particularmente, conceitua-se a força maior como o damnum que é originado do fato de outrem, como a invasão do território, a guerra, a revolução, o ato emanado da autoridade (factum principis), a desapropriação, o furto etc. (2019, p. 329.)⁸”

Já Roberto Gonçalves, por sua vez, apresenta entendimento oposto, assim tratando do tema em seu livro *Direito Civil Brasileiro*:

“Em geral, a expressão caso fortuito é empregada para designar fato ou ato alheio à vontade das partes, ligado ao comportamento humano ou ao funcionamento de máquinas ou ao risco da atividade ou da empresa, como greve, motim, guerra, queda de viaduto ou ponte, defeito oculto em mercadoria produzida etc. E força maior para os acontecimentos externos ou fenômenos naturais, como raio, tempestade, terremoto, fato do príncipe (fait du prince) etc. (2019, p. 385.)⁹”

Para Alexandre Agra Belmonte, o caso fortuito pode ser entendido da seguinte forma:

“evento extraordinário da natureza, imprevisível e inevitável, que cria ou interfere numa relação jurídica, alterando-a ou extinguindo-a”¹⁰, enquanto a força maior “é

⁸ PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil: teoria geral das obrigações**. Rev. e atual. por Guilherme Calmon Nogueira da Gama. 31. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

⁹ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: teoria geral das obrigações**. Vol. 2. 16. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

¹⁰ BELMONTE, Alexandre Agra. **Instituições Cíveis no Direito do Trabalho**, 5ª edição, Salvador, Juspodivm.

o fato humano alheio e transcendente à vontade das partes, sem possibilidade de imputação a pessoa determinada, com concentração da ocorrência em relação ao acontecimento em si mesmo, e que vem a interferir numa relação jurídica sem possibilidade de ser evitado, como invasão de território, guerra ou guerra civil, pânico coletivo, racionamento de energia elétrica”¹¹.

Tem-se, ante o exposto, que o Código Civil estabeleceu diretrizes gerais sobre o tema, e a doutrina pátria encarregou-se de especificar quais características formulariam a diferenciação destes dois institutos, subsistindo, no entanto, entendimentos que divergem entre si, especialmente quando se trata de fato novo cujos impactos sequer podem ser dimensionados até o presente momento, hipótese da pandemia do coronavírus.

Assim, o enquadramento da crise sanitária como caso fortuito ou força maior na seara trabalhista dificulta-se não só em razão das já citadas contraposições, mas também uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho sequer prevê o instituto do caso fortuito, tratando especificamente apenas da força maior no corpo dos artigos 501 e 502, cujo teor destaca-se:

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

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

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

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.”

Assim, como a CLT somente previu a possibilidade de ocorrência da força maior, subentende-se que o caso fortuito natural e humano estariam englobados dentro desta primeira, destacando-se que, em geral, a configuração da força maior no cenário trabalhista não implicaria na ausência de responsabilidade do empregador em razão da teoria da assunção do risco da atividade empresarial que é aplicada ao empregador e que foi anteriormente tratada.

Suscitando a intensificação dos debates sobre o tema, através da Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020, que dispunha sobre as medidas trabalhistas para

¹¹ BELMONTE, Alexandre Agra. **Instituições Cíveis no Direito do Trabalho**, 5ª edição, Salvador, Jus Podium.

enfrentamento do estado de calamidade pública ocasionada pelo Covid-19, o legislador manifestou-se quanto à natureza jurídica de força maior desta para fins trabalhistas, destacando a incidência do teor do art. 501 da CLT:

“Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência da saúde pública e de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Parágrafo único: O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.”

Ocorre que, em que pese a referida definição como força maior, juristas como Alexandre Agra Belmonte em seu artigo "Imprevisão, Força Maior, Fato do Príncipe e as Normas Excepcionais e Temporárias para Enfrentamento dos Impactos da COVID-19 nas Relações de Trabalho" defendem que "cuidar-se de evento que tem origem na natureza, a COVID-19, um vírus que diretamente provocou a pandemia com efeitos jurídicos nas relações de trabalho, tecnicamente é hipótese de caso fortuito ou fortuito natural¹²".

Percebe-se, portanto, que existe até mesmo uma dificuldade de definição e enquadramento da natureza jurídica da pandemia do Covid-19, dificuldade esta que estende-se também à aferição da possibilidade de enquadramento das dispensas sem justa causa decorrentes de determinação estatal de encerramento de atividade empresarial, conforme restará demonstrado.

¹² BELMONTE, Alexandre Agra. **Imprevisão, Força Maior, Fato do Príncipe e as Normas Excepcionais e Temporárias para Enfrentamento dos Impactos da Covid-19 nas Relações de Trabalho**. In: Direito do Trabalho na Crise da COVID-19. Ed. JusPodivm, 2020. p. 435-457. Disponível em: <http://www.abmtrab.com.br/_arquivos/Direito_do_Trabalho_na_Crise_da_Covid19.pdf>. Acesso em: 28 de dez. de 2021.

3 A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS E O SEU IMPACTO NO ÂMBITO EMPRESARIAL

Justamente neste contexto de dúvida e excepcionalidade que surgem os inúmeros questionamentos acerca da configuração do fato do príncipe nos casos de dispensa de funcionários em decorrência da paralisação de atividades por influência do COVID-19, situação que vem levantando calorosos debates entre os especialistas e a jurisprudência pátria, sendo um tema ainda em aberto em face do caráter temporal dos fatos, que vêm acontecendo há aproximadamente dois anos.

Inicialmente, destaca-se que aqueles empregados que vieram a ser demitidos em razão do imediato encerramento da atividade empresarial ou redução do quadro de trabalho em razão dos efeitos do Covid-19, ou seja, no caso em que não houve uma determinação de Ente Estatal para tal, resta assegurado a estes o pagamento das verbas rescisórias indenizatórias pela metade, conforme previsão do art. 503 da CLT que assim dispõe:

*“Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.
Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.”*

Prestado o referido esclarecimento, sobreleva-se que, em que pesem as muitas dúvidas que pairam sobre o tema, é certo que o Fato do Príncipe no âmbito do direito do trabalho somente poderá ser caracterizado mediante a existência de 4 requisitos claros, quais sejam: a imprevisibilidade de ocorrência do fato, que este possua caráter irresistível, que o empregador não tenha contribuído para o seu acontecimento (seja de forma direta ou indireta), pois este decorre de ato da Administração Pública e, ainda, que este evento tenha o condão de afetar de forma avultada a situação econômico-financeira da empresa, requisitos estes que

podem ser extraídos do caput e parágrafos do já suscitado art. 501 da CLT, que trata do conceito da força maior:

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

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

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

O acontecimento da força maior em muito se encontra ligado ao Fato do Príncipe, de maneira que por vezes percebe-se que os seus conceitos se fundem e servem de fundamento à caracterização um do outro ou se consideram por eles abrangidos.

Ponto de diferenciação em relação ao Fato do Príncipe é que, entre as suas características decorrentes da sua gênese no Direito Administrativo, é que esta ação governamental possui em maior ou menor escala um fundo de interesse da administração pública, especialmente quando se trata de contratos administrativos que têm as suas cláusulas alteradas em face do interesse público, ocorrendo, portanto, o Fato do Príncipe em sua forma mais natural.

Ocorre que se discute acerca da existência desse interesse público nos casos de fechamento dos estabelecimentos comerciais em face dos decretos de isolamento social que buscaram frear a disseminação do Coronavírus-19.

Com a constante disseminação do Coronavírus que iniciou-se no final do ano de 2019 e a declaração do estado de pandemia, as entidades estatais passaram a adotar medidas e editar atos que visavam reduzir a circulação do vírus entre a população, dentre as quais destaca-se a paralisação das atividades econômicas que não eram consideradas essenciais, assim entendidas como aquelas que referem-se à saúde, a educação, o transporte, a segurança, o fornecimento de energia elétrica e outros serviços que são imprescindíveis à sobrevivência e bem-estar humano.

Assim, inicialmente, fora sancionada a Lei nº 13.979, de 06 de março de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, suscitando-se a necessidade do cumprimento de quarentena e isolamento social.

A referida regulamentação nacional dispôs de forma expressa que a quarentena poderia ser decretada pelo Ministro da Saúde e também pelos gestores locais de saúde, conforme teor do art. 3º, §7º, I, II e III da Lei nº 13.979/2020:

*“Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional de que trata esta Lei, as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, entre outras, as seguintes medidas:
§ 7º As medidas previstas neste artigo poderão ser adotadas:
I – pelo Ministério da Saúde, exceto a constante do inciso VIII do caput deste artigo;
II – pelos gestores locais de saúde, desde que autorizados pelo Ministério da Saúde, nas hipóteses dos incisos I, II, III-A, V e VI do caput deste artigo;
III - pelos gestores locais de saúde, nas hipóteses dos incisos III, IV e VII do caput deste artigo.”*

Assim, em observância às disposições ali facultadas, os chefes de estado passaram a determinar, a partir da edição de decretos, a necessidade de cumprimento de quarentena e, posteriormente, lockdown.

No estado do Ceará, através do Decreto de nº 33.510¹³, de 16 de março de 2020, o Governador Camilo Santana decretou a situação de emergência em saúde na entidade federativa, determinando a coordenação e execução de ações de enfrentamento ao coronavírus, adotando, entre outras medidas, a suspensão de eventos e atividades que implicassem em aglomeração de indivíduos.

As disposições contidas no referido decreto vieram a ser reforçadas através da edição de novos decretos, no entanto, a doença continuou a expandir-se de forma exponencial, o que desaguou na promulgação, em 19 de março de 2020, do decreto de nº 33.519¹⁴, que versava acerca da necessidade de intensificação das medidas para enfrentamento da infecção humana pelo novo coronavírus, determinando, portanto, a suspensão pelo prazo de 10 (dez) dias do funcionamento dos seguintes estabelecimentos a partir do dia 23 de março de 2020:

*“Art. 1º Em caráter excepcional, e por se fazer necessário intensificar as medidas de restrição previstas no Decreto n.º 33.510, de 16 de março de 2020, que decretou situação de emergência em saúde no Estado para enfrentamento da infecção pelo novo coronavírus, fica suspenso, em território estadual, por 10 (dez) dias, a partir da zero hora do dia 20 de março de 2020, passível de prorrogável, o funcionamento de:
I - bares, restaurantes, lanchonetes e estabelecimentos congêneres;
II - templos, igrejas e demais instituições religiosas;
III - museus, cinemas e outros equipamentos culturais, público e privado;*

¹³ Disponível em <<https://www.ceara.gov.br/decretos-do-governo-do-ceara-com-aco-es-contra-o-coronavirus/>>. Acesso em 25 de nov. de 2021.

¹⁴ Disponível em <<https://www.ceara.gov.br/decretos-do-governo-do-ceara-com-aco-es-contra-o-coronavirus/>>. Acesso em 25 de nov. de 2021.

IV - academias, clubes, centros de ginástica e estabelecimentos similares;
V - lojas ou estabelecimentos que pratiquem o comércio ou prestem serviços de natureza privada;
VI - “shopping center”, galeria/centro comercial e estabelecimentos congêneres, salvo quanto a supermercados, farmácias e locais que prestem serviços de saúde no interior dos referidos dos estabelecimentos;
VII - feiras e exposições;
VIII - indústrias, excetuadas as dos ramos farmacêutico, alimentício, de bebidas, produtos hospitalares ou laboratoriais, obras públicas, alto forno, gás, energia, água, mineral, produtos de limpeza e higiene pessoal, bem como respectivos fornecedores e distribuidores.”

Ocorre que, apesar da fixação inicial do prazo de 10 dias para retorno da abertura dos supracitados espaços, a determinação de sustação do exercício das atividades veio a ser renovada, haja vista que não se havia alcançado o objetivo do seu desígnio e o coronavírus continuava a ser disseminado de forma que exacerbava a preocupação da população e dos Governantes.

Neste contexto de receio, foi editado em 05 de maio de 2020 o decreto de nº 33.574¹⁵, que dispunha sobre medidas gerais de contenção à disseminação da COVID-19 através da instituição do **isolamento social rígido** (lockdown), havendo, assim, controle sobre a circulação de pessoas e veículos em espaços públicos, devendo os cidadãos atentarem-se ao cumprimento das seguintes providências:

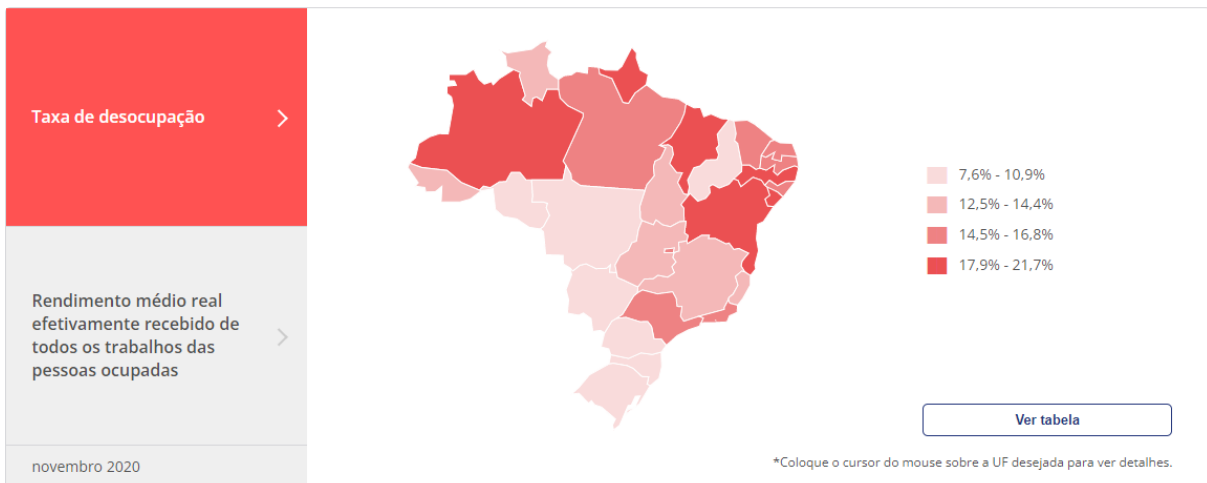
“Art. 2º Para fins da política de isolamento social rígido a que se refere o art. 1º, deste Decreto, serão adotadas, excepcional e temporariamente, as seguintes medidas:
I - dever especial de confinamento;
II - dever especial de proteção por pessoas do grupo de risco.
III - dever especial de permanência domiciliar;
IV - controle da circulação de veículos particulares;
V- controle da entrada e saída do município.”

Ocorre que, com a adoção destas medidas restritivas e em face do encerramento, ainda que temporário, das atividades consideradas como prescindíveis, o cenário empresarial sofreu grande impacto materializado através das dispensas em massa que ocorreram nos mais diversos setores econômicos.

Ilustrativamente, destaca-se a seguinte tabela de Taxa de Desocupação ¹⁶ disponibilizada pelo IBGE que demonstra a repercussão do coronavírus nos índices de desemprego das Unidades Federativas no mês de novembro de 2020:

¹⁵ Disponível em: <<https://www.ceara.gov.br/decretos-do-governo-do-ceara-com-aco-es-contra-o-coronavirus/>>. Acesso em 25 de nov. 2021.

¹⁶ Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>>. Acesso em 20 de nov. 2021.



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD Covid-19 (2020)

Tem-se, assim, que parcela das referidas dispensas decorreram da paralisação das atividades empresariais em face da edição de atos estatais que reforçavam a necessidade de cumprimento do distanciamento social e do *lockdown*. Segundo a “Pesquisa Pulso Empresa: Impacto da Covid-19 nas Empresas”¹⁷, realizada pelo IBGE, no período de janeiro à 16 de julho de 2020, cerca de 716.000 empresas vieram a encerrar suas atividades, afirmando 522.000 destas que tal fato seria decorrente dos impactos do coronavírus, sendo tal número considerável parcela do exorbitante montante de 1,3 milhão de empresas que se encontravam com as atividades suspensas ou encerradas em razão da crise sanitária.

A pesquisa realizada pelo instituto demonstrou, ainda, que apesar de a pandemia apresentar impacto desfavorável em unanimemente todos os setores econômicos, o comércio foi um dos principais afetados, especialmente as empresas de pequeno porte, destacando-se que 99,8% das empresas que encerraram suas atividades de forma definitiva são de pequeno porte, comércios estes que não receberam o apoio governamental necessário para dar continuidade ao seu funcionamento.

O fechamento de tantas empresas e a dispensa em massa dele decorrente direcionou à atenção da população para a ocorrência ou não do fato do príncipe, especialmente após o pronunciamento do Presidente da República Jair Messias Bolsonaro em 27 de março de 2020, onde este veio a afirmar que os gestores públicos municipais e estaduais

¹⁷ Disponível em: < <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-07-19/716000-empresas-fecharam-as-portas-desde-o-inicio-da-pandemia-no-brasil-segundo-o-ibge.html>>. Acesso em 27 de jan. 2022.

arcariam com o adimplemento das verbas trabalhistas que se originaram da paralisação de atividades empresariais por determinação dos Entes Públicos.¹⁸

Em seu pronunciamento, o Presidente argumentou que haveria previsão expressa na Consolidação das Leis do Trabalho acerca da responsabilidade de pagamento das verbas rescisórias indenizatórias por parte da autoridade que veio a determinar o fechamento do estabelecimento empresarial, fazendo clara referência ao art. 486 da CLT.

Já no mês de maio de 2020, a Superintendência Regional do Trabalho no Rio de Janeiro lançou a Nota Informativa SEI nº 13448/2020/ME. Este documento era direcionado especificamente aos Auditores Fiscais do Trabalho no Rio de Janeiro e informava o entendimento do Setor de Fiscalização do Trabalho acerca das alegações de fato do príncipe ou de força maior como motivação para rescisão dos contratos de trabalho.

Na referida nota, contextualizava-se que a pandemia do coronavírus e os Decretos Legislativos que ordenavam medidas de contenção da sua propagação ensejaram o surgimento de inúmeras controvérsias no Direito do Trabalho, merecendo especial atenção as dispensas que vinham sendo realizadas sob fundamento de ocorrência de fato do príncipe e força maior.

Restou apresentado, dessa forma, o conceito teórico dos referidos institutos, detalhando minuciosamente a nota informativa quais seriam os requisitos para configuração do fato do príncipe na seara trabalhista, sendo dado especial destaque à literalidade do art. 486 da CLT, vez que este prevê que somente poderia ser caracterizado o *factum principis* nas hipóteses em que ocorresse a paralisação temporária ou definitiva do trabalho motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal que **impossibilite a continuação da atividade**, ou seja, este somente ocorreria nas hipóteses em que a empresa, em razão de determinação estatal, se encontrasse totalmente paralisada, conforme destaca-se do seguinte trecho:

“Da leitura do dispositivo acima transcrito, verifica-se que é condição imprescindível para a configuração do fato do príncipe a efetiva paralisação do trabalho ou a impossibilidade de continuação da atividade empresarial – ainda que temporária. Ou seja, o ato da autoridade pública, administradora ou legisladora, deve impedir totalmente o funcionamento do estabelecimento, inviabilizando qualquer prestação laboral. A paralisação não pode ser parcial, por inexistir tal previsão na letra da lei e por se tratar de hipótese, no mínimo, paradoxal. Se o trabalho segue parcialmente, ou se a atividade continua, ainda que adaptada à nova realidade, então não se pode dizer que houve paralisação do trabalho, nem

¹⁸ Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/03/bolsonaro-diz-que-prefeitos-e-governadores-terao-que-pagar-indenizacao-a-trabalhador-por-paralisacao.shtml>>. Acesso em 25 nov. de 2021.

impossibilidade de continuação da atividade, mas mera readaptação de rotinas e métodos – o que se insere na órbita dos riscos do empreendimento assumidos pelo empregador (art. 2º da CLT).¹⁹

A Nota Informativa possuía como intuito estabelecer um padrão de conduta a ser adotada pelos Auditores Fiscais do Trabalho quando estes se deparassem com a situação ali descrita, ou seja, a ocorrência de dispensa que supostamente se basearia na ocorrência de fato do príncipe, restando exposto que, em razão do teor do artigo 486 da CLT, a configuração do instituto jurídico somente poderia ser reconhecida em juízo, pois o §1º do art. 486 prevê expressamente que, uma vez que o empregador suscite o fato do príncipe, “o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria”.

Ademais, esta nota também destacou que o posicionamento jurisprudencial adotara majoritariamente a linha de não acolhimento desta modalidade de rescisão contratual, afastando a ocorrência do fato do príncipe.

Assim, orientou-se aos Auditores-Fiscais do Trabalho que, na hipótese de estes se depararem com ação fiscal que versasse sobre o tema, não caberia a estes determinar a incidência ou não do fato do príncipe, pois esta somente poderia ser atestada em juízo, no entanto, caso este instituto fosse arguido pelo empregador, seria incumbência da autoridade trabalhista averiguar a paralisação ou não da atividade empresarial, pois, caso se verificasse a paralisação advinda de ato de autoridade estatal, seria admitida a rescisão do contrato de trabalho nos termos do art. 486 da CLT.

Ocorre que, paralelamente, em 06 de junho de 2020, veio a ser sancionada a Lei 14.020/2020 que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, dispondo sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e, em seu teor, previu no art. 29 que na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais por ato estatal, não se aplicaria o disposto no art. 486 da CLT, conforme afere-se:

“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

¹⁹ Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/6/3D1C3CA1D5865C_notainformativa.pdf>. Acesso em 14 jan. 2022.

pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.”

O sancionamento da referida lei, entretanto, não se demonstrou suficiente para que se consolidasse o entendimento de impossibilidade de enquadramento do fato do príncipe, especialmente após o pronunciamento do Presidente da República, de maneira que, diante dos fatos ocorridos e dos posicionamentos divergentes, formaram-se, portanto, duas correntes na tentativa de qualificar as dispensas realizadas em decorrência do encerramento de atividades motivado pela pandemia do COVID-19.

A primeira defende que o Estado, assim como todo o restante da população, é uma vítima dos efeitos da pandemia que se instaurou em nível mundial, de maneira que a Administração pública não atua com arbitrariedade quando determina o fechamento de determinado estabelecimento na tentativa de contenção da proliferação do coronavírus, em verdade, estaria esta tão somente cumprindo com o seu dever de ação efetiva resguardando o interesse público.

Estariam ausentes, portanto, os requisitos imprescindíveis à configuração do Fato do Príncipe, de maneira que inexistiria o dever de indenizar por parte do Ente Público, vez que a sua determinação de paralisação de atividades decorreria pura e simplesmente de tentativa de lidar da melhor forma possível com o estado de calamidade em que este se encontrava e resguardar o direito à saúde que se encontra consagrado no art. 196 da Constituição Federal, que assim dispõe:

“Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.”

Sobre este direito e a atuação do Estado em face da sua proteção, destaca-se o seguinte julgado do Supremo Tribunal Federal:

“O direito à saúde – além de qualificar-se como direito fundamental que assiste a todas as pessoas – representa consequência constitucional indissociável do direito à vida. O Poder Público, qualquer que seja a esfera institucional de sua atuação no plano da organização federativa brasileira, não pode mostrar-se indiferente ao problema da saúde da população, sob pena de incidir, ainda que por censurável omissão, em grave comportamento inconstitucional. A interpretação da norma

*programática não pode transformá-la em promessa constitucional inconsequente.*²⁰”

Sob este viés, todos os decretos, leis e demais mandamentos legais que determinassem a paralisação de determinada atividade empresarial como forma de contenção dos danos do COVID-19 estariam diretamente vinculados a esta necessidade de conservação do bem comum, estando afastamento o reconhecimento de fato do príncipe.

Impende destacar, neste tópico, que a referida corrente não figura como negacionista acerca do impacto do novo coronavírus na economia dos estabelecimentos empresariais e dos contratos de trabalho que deles se originaram, mas tão somente não visualizam uma possibilidade de responsabilização do Estado por atuar em conduta que visa a manutenção do bem-estar coletivo.

Ademais, sustenta-se ainda que a referida paralisação não seria diretamente determinada pelas disposições dos Entes Públicos, vez que os Decretos Estaduais e Distritais que determinaram o cumprimento de quarentena não possuíam como objeto principal a proibição do exercício da atividade empresarial, mas esta paralisação seria tão somente uma consequência, um reflexo indireto.

Em contrapartida, subsiste corrente que, adotando entendimento análogo ao do presidente da república, acredita que o *Factum Principis* previsto no artigo 486 da CLT seria aplicável na hipótese de dispensa por fechamento do estabelecimento comercial em razão de determinação estatal.

Este conjunto de pessoas sustenta que a responsabilidade da administração pública seria fruto da tomada de decisão discricionária, ou seja, mediante a liberdade de escolha de encerramento da atividade empresarial para a qual não deu causa o empresário, não podendo este arcar de forma singular pelo pagamento das verbas rescisórias.

Ademais, defende-se que a literalidade do teor do art. 486 da CLT não traz qualquer discriminação sobre afastamento do dever de indenizar do Ente Público caso a decisão por ele tomada vise resguardar direitos primários da população, limitando-se a estabelecer a responsabilização da administração pública de forma geral.

²⁰ RE 271.286-AgR, Rel. Min. Celso de Mello, julgamento em 12-9- 2000, Segunda Turma, DJ de 24-11-2000.

A referida tese é defendida majoritariamente por aqueles empresários que se viram em um cenário pandêmico que acarretou inúmeros prejuízos aos seus estabelecimentos comerciais, especialmente quando se trata de determinação estatal de suspensão do seu funcionamento de forma temporária ou definitiva.

Assim, uma vez que estes empregadores não mais puderam dar continuidade ao exercício de suas atividades, a renda que lhes era direcionada e posteriormente parcialmente distribuída para o pagamento dos salários de seus empregados restou incontestavelmente prejudicada, de maneira que a estes somente restavam duas alternativas, aderir às alternativas ofertadas pelo Governo através das medidas provisórias 927 e 936 para fins de manutenção da relação de trabalho ou proceder com a dispensa dos funcionários.

Em síntese, as duas Medidas Provisórias foram criadas pelo Governo Federal em uma tentativa de oportunizar, especialmente aos empresários, formas de como lidar com o avanço do coronavírus e suas consequências no meio empresarial, especialmente no mercado de trabalho.

As MPs, então, surgiram como uma forma de flexibilizar determinadas leis trabalhistas para fins de manutenção de empregos. A primeira delas, Medida Provisória 927, que vigeu de 22 de março de 2020 até 19 de julho de 2020, estabeleceu alterações em 8 leis trabalhistas, prevendo as seguintes possibilidades:

- a) adoção de teletrabalho ou home office, sendo atribuída à empresa a obrigatoriedade de concessão dos equipamentos necessários ao exercício da atividade laboral na residência do empregado;
- b) possibilidade de antecipação das férias individuais, aplicada majoritariamente aos empregadores que eram enquadrados no grupo de risco;
- c) concessão de férias coletivas;
- d) sustação das férias dos trabalhadores da área da saúde ou que prestassem serviços essenciais, ocorrendo também a prorrogação da jornada de trabalho destes profissionais, além da possibilidade de que a compensação fosse realizada no prazo máximo de 1 ano e 6 meses;
- e) antecipação de feriados;

- f) banco de horas com prazo de compensação de 1 ano e 6 meses;
- g) suspensão dos recolhimentos do FGTS nos meses março, abril e maio e possibilidade de parcelamento dos demais meses;
- h) sustação de exigências relativas à segurança e saúde do trabalho, como por exemplo a suspensão da obrigatoriedade de realização de exames ocupacionais e treinamentos considerados como prescindíveis.

Já a medida provisória 936, que posteriormente veio a ser convertida na Lei 14.020/2020, versava especificamente acerca da suspensão do contrato de trabalho e redução de jornadas e salários, trazendo as seguintes previsões sobre cada ponto:

- a) suspensão do contrato de trabalho: previa que, durante o período de pandemia, seria possibilitado às empresas suspender os contratos de trabalho por até 60 dias;
- b) redução da jornada de trabalho e do salário: aqui, restou determinada a possibilidade de redução proporcional do salário à redução da jornada, no entanto, aqueles empregados que sofressem tal redução teriam uma garantia ao emprego durante este período de redução. Ademais, o Governo Federal apresentou o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda, onde foi pago ao trabalhador uma parcela do seu seguro-desemprego, sendo esta também proporcional ao nível de redução que foi sofrida em seu pagamento.

No entanto, até mesmo nos casos em que as empresas buscaram resguardar o vínculo empregatício incorporando as medidas proporcionadas pelos entes estatais nas referidas Medidas Provisórias, muitas destas ainda se encontravam em situação de impossibilidade de adimplemento das obrigações trabalhistas, sendo estas compelidas a realizar a rescisão imotivada do contrato de trabalho.

No entanto, buscando estas eximir-se do regular pagamento das verbas rescisórias, adotavam o posicionamento de que a referida dispensa estaria ocorrendo não só por fato do príncipe previsto no art. 486 da CLT mas também em razão de incidência da força maior que possui previsão expressa nos arts. 501 e seguintes do mesmo código.

Assim, em apertada síntese e como restará demonstrado no tópico seguinte, ocorria a rescisão do contrato de trabalho e, com base nos institutos supracitados, os

empregadores realizavam o pagamento das verbas rescisórias pela metade e, quanto às indenizatórias, não eram estas pagas sequer parcialmente, argumentando-se que o dever de adimplemento destas parcelas em específico recairia sob o ente que determinou o encerramento das atividades e que desaguara na dispensa do funcionário.

Esta conduta que veio a ser adotada ensejou o ajuizamento de ações nos mais diversos Tribunais do Trabalho onde pleiteavam os empregados lesados o pagamento integral de suas verbas rescisórias, conforme será demonstrado no capítulo subsequente.

4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Neste ponto, passaremos à análise de decisões que foram proferidas pelos Tribunais Pátrios nas ações em que se buscavam a determinação da possibilidade ou não de responsabilização dos entes estatais pelo pagamento das verbas indenizatórias na hipótese aqui tratada.

Inicialmente, destaca-se julgado proferido em 01/06/2021 pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região nos autos de reclamação trabalhista em que buscou o autor o pagamento das verbas rescisória que não foram adimplidas quando do encerramento do contrato de trabalho sob o argumento patronal de que o adimplemento de tais parcelas seria do Estado da Paraíba, que determinou a paralisação da atividade que exercia a empresa:

“PANDEMIA DO COVID-19. FATO DO PRÍNCIPE. NÃO CARACTERIZAÇÃO. O factum principis (ou fato do príncipe), na conceituação que lhe confere o art. 486 da CLT, consiste na prática de ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou na promulgação de lei (sentido lato), que impossibilite a continuação da atividade, ocasionado a paralisação temporária ou definitiva do trabalho. Trata-se de caso fortuito para o empregador, ficando o pagamento de indenização a cargo do governo responsável. O preceito encerra comando de grande valia às relações de trabalho, direcionado à proteção do trabalhador, quando há interferência governamental direta na atividade econômica. Este, entretanto, não é o caso das medidas adotadas pela União, Estados e Municípios durante a pandemia. A postura governamental, especialmente a do Estado da Paraíba, ao determinar a limitação das atividades empresariais àquelas consideradas essenciais, teve por fundamento a preocupação de evitar a propagação do novo coronavírus, tratando-se, pois, de medidas sanitárias, e não necessariamente econômicas (Decretos nºs 40.122, 40.128, 40.135 e 40.242, 40.288/2020 e alterações posteriores). As unidades federativas, não só o Estado da Paraíba, adotaram as providências para impedir o agravamento dos casos, espelhando-se na tendência mundial da decretação do confinamento (lockdown) e da paralisação e redução de atividades consideradas secundárias, como também aquelas com o potencial de espalhar o vírus, entre as quais se enquadra o objetivo social da recorrente. O Estado agiu e age não só para assegurar e promover a saúde da população, como também para garantir que, no futuro, as empresas possam se reerguer. Afinal, sem trabalhadores sadios, os empreendimentos não poderão atingir o almejado restabelecimento financeiro. Vista a questão sob tal ótica, a redução da atividade da empresa, em decorrência do lockdown, constitui consequência da adoção de medidas de caráter genérico, inadiáveis, exigidas dos entes federativos como forma de evitar prejuízos de grande monta às vidas humanas, não se tratando de "fato do príncipe", a justificar a responsabilização estatal requerida pela empresa. Vale destacar que a Lei nº 14.020/2020 dispôs, em seu artigo 29, que a norma constante do art. 486 da CLT não tem aplicabilidade aos casos de paralisação ou suspensão de atividades decorrentes do enfrentamento da calamidade pública e de emergência de saúde pública decorrente coronavírus. É de se lamentar a situação descrita pela empresa

recorrente a respeito de suas finanças, cuja debilidade reflete, negativamente, na oferta e manutenção de postos de emprego. O quadro, todavia, conforme registrado na sentença, não pode ser atribuído ao ente estatal, enquadrando-se, com maior pertinência, no risco do empreendimento, especialmente por seu amplo espectro, observado não somente no território nacional, mas em todo o planeta. Com essas reflexões, mantém-se a sentença no ponto em que afastou o enquadramento da situação como "fato do príncipe". EMPRESA ENQUADRADA NO REGIME ESPECIAL PREVISTO NA LEI Nº 12.546/2011. DESONERAÇÃO DA FOLHA. CABIMENTO. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS PATRONAIS. EXCLUSÃO. Constatado, no caso dos autos, que a empresa comprovou estar enquadrada nas condições estabelecidas pela Lei Nº 12.546/2011, faz-se necessário expurgar da conta de liquidação as contribuições previdenciárias patronais. Recurso parcialmente provido. (TRT-13 - RO: 00004053220205130007 0000405-32.2020.5.13.0007, Data de Julgamento: 01/06/2021, 2ª Turma, Data de Publicação: 07/06/2021)²¹”

Da leitura do julgado, infere-se que o Regional adotou o entendimento de não enquadramento da dispensa ocorrida na hipótese de fato do príncipe, sustentando que a determinação de suspensão das atividades empresariais não essenciais pautou-se na tentativa de contenção do coronavírus, sendo esta uma medida sanitária e não econômica que visava resguardar a saúde da população.

A decisão reconheceu, ainda, que também não se faria cabível o reconhecimento de força maior que justificasse o pagamento pela metade das verbas rescisórias, vez que, em que pese se tratar a pandemia de fato inevitável e para o qual não concorreu o empregador, as determinações estatais não figurariam fator direto e impositivo da rescisão contratual, bem como haveriam os poderes Executivo e Legislativo buscado, de todas as maneiras possíveis, amenizar o impacto econômico da pandemia através da edição das Medidas Provisórias.

Neste mesmo sentido se deu a sentença proferida pela 16ª Vara do Trabalho de Manaus em ação análoga, onde a empregadora não realizara o adimplemento das verbas rescisórias sob o argumento de configuração do fato do príncipe, o que ocasionou que o empregado lesado buscasse a tutela jurisdicional na tentativa de auferir as parcelas que lhe eram devidas.

Assim, o Magistrado de primeiro grau consignou que o instituto do *factum principis* restaria afastado na hipótese, vez que a determinação governamental de paralisação das atividades comerciais não essenciais não se tratava de ato meramente deliberativo, em verdade, não haveria outra alternativa à ser adotada pelo ente estatal em razão da necessidade

²¹ Disponível em: <<https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1237620104/recurso-ordinario-trabalhista-ro-4053220205130007-0000405-3220205130007/inteiro-teor-1237620111>>. Acesso em 30 de dez. de 2021.

inafastável do cumprimento do isolamento social rígido, senão vejamos os seguintes trechos da decisão:

“O Fato do Príncipe, conforme previsto no art. 486, da CLT, refere-se à inviabilização da atividade por ato da autoridade Municipal, Estadual ou Federal. No entanto, conforme é de notório conhecimento de todos, os Decretos foram motivados pela pandemia da Covid-19, com o escopo de preservar a saúde pública, atingindo os estabelecimentos não essenciais ao ser determinado o lockdown, o que não caracteriza o Fato do Príncipe.

Desse modo, não pode a reclamada escusar-se do risco da atividade econômica, não tendo demonstrado que foi atingida de forma desproporcional em comparação às demais empresas que também sofreram o impacto do lockdown, medida que se revela essencial para a preservação de um bem maior, a saúde e a vida da população.²²”

No Estado do Ceará, sentença semelhante foi proferida pela 2ª Vara do Trabalho de Caucaia nos autos de reclamação trabalhista, de maneira que o julgador decidiu nos seguintes termos:

“Também labora em equívoco a reclamada, quando pretende a incidência na espécie da regra do art. 486, da CLT, pela configuração do Fato do Príncipe, haja vista que o Estado do Ceará determinou a paralisação das atividades da reclamada, pelo que deve compor a lide em seu polo passivo e arcar com o pagamento da indenização porventura devida ao reclamante.

Tal sucede porquanto, ao pensar deste Juízo e em que pese a Pandemia de COVID - 19 que estamos atravessando, inexistente na hipótese a configuração do Fato do Príncipe, na forma prevista no art. 486, § 1º, da CLT, cuja caracterização autorizaria o chamamento ao processo do Estado do Ceará, para integrar a lide, na modalidade auspiciada pela citada norma legal.

Tal posicionamento estriba-se o argumento de que a 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, nos termos da regra do caput, do art. 486, da CLT, pressupõe uma atuação estatal, seja na prática do ato, seja na promulgação de lei ou resolução, absolutamente discricionária, baseada tão somente na conveniência e oportunidade do ente estatal, jamais, consoante sucedido no caso da pandemia da COVID 19, de um agir estritamente vinculado.

Assim é que, inspirado pelos mais elevados princípios constitucionais, a União, os Estados e Municípios, no âmbito de suas respectivas competências, tomaram medidas obrigatórias e necessárias, com a finalidade de promover o isolamento e o distanciamento sociais indeclináveis para o enfrentamento da Pandemia que nos assola, determinando o fechamento de segmentos dos setores de comércio, da

²² Disponível em: <<https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1312782567/7944420205110016/inteiro-teor-1312782572>>. Acesso em 30 de dez. de 2021.

indústria e de serviços, atitudes cuja adoção revela-se compulsória, como única forma de atenuação e ou superação do problema experimentado .

Em outro dizer, mais especificamente no caso da demandada, o Estado do Ceará, mediante a expedição de vários decretos, determinou a suspensão das atividades do segmento dos transportes de passageiros, além das aulas em escolas públicas e privadas, ramo de atuação da demandada, consoante ressolução incontroversa dos autos, como única forma de evitar as malfazejas aglomerações, tão comuns em serviços deste jaez, medida cuja adoção foi imperativa e vinculada, desvestida de qualquer discricionariedade, sem nenhuma análise de critérios de conveniência e oportunidade.

Assim, em situações como esta, não se pode cogitar em apenas o ente estatal, no caso o Estado do Ceará, obrigando-lhe a pagar a indenização pela paralisação das atividades e a consequente demissão de alguns trabalhadores, quando outra não poderia ser a atuação a ser exigida ou adotada pelo Estado, senão a de preservar a saúde e a vida de sua população, determinando a suspensão de atividades que gerem apinhamento de pessoas.

Em situações como a presente, não pode prosperar a pretensão do empregador em onerar o Estado com o encargo de pagar as indenizações devidas aos empregados que ele teve que demitir, quando o que o ente estatal fez foi tão somente editar medidas legais cujo único objetivo foi o de tentar preservar a saúde e a vida de seus cidadãos, diante de um acontecimento pandêmico que notoriamente precedeu às medidas restritivas adotadas nos âmbitos Federal, Estadual e Municipal.²³

Em sua fundamentação, expôs ainda o Magistrado que a atuação estatal foi norteada por normas constitucionais que preveem a necessidade de que a União, os Estados, Distrito Federal e Municípios resguardem a saúde e a assistência pública, e que a determinação estadual de suspensão da atividade empresaria seria meramente fruto deste poder-dever de zelo pela saúde da população.

Em alguns casos, a própria empresa que veio a ter suas atividades suspensas procedia com a dispensa de seus funcionários e, paralelamente, ajuizava ação trabalhista onde reclamava que a Administração Pública procedesse com o pagamento das verbas rescisórias do empregado cujo contrato fora encerrado, figurando este como litisconsorte passivo necessário.

A título de exemplificação, destaca-se a ação de número 0000403-74.2020.5.13.0003 que tramita na 3ª Vara do Trabalho de João Pessoa. Nela, a empresa Expresso Guanabara LTDA buscou em juízo a determinação de obrigação de pagar em

²³ Disponível em <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1311442316/acao-trabalhista-rito-ordinario-atord-575520215070036-ce/inteiro-teor-1311442342>. Acesso em 30 de dez. de 2021.

desfavor do Estado da Paraíba no que concernia ao adimplemento das verbas rescisórias do ex-funcionário Antônio Rodrigues da Silva.²⁴

Em suas razões de fato e de direito, argumentou a sociedade empresária que, na tentativa de conter a disseminação do vírus, as autoridades pátrias determinaram a restrição de circulação de pessoas e suspensão de atividades comerciais dos mais diversos setores, o que atingiu de forma brusca estas atividades e a renda que delas decorria.

Ato contínuo, destacou que, após a entrada em vigor de Decreto Estadual que previa a paralisação temporária do transporte público intermunicipal, segmento de atuação da empresa, esta se viu obrigada a reduzir seu quadro de empregados em uma tentativa de contornar a sua provável falência e consequente extinção de centenas de outros empregos.

Em face do exposto, procedera a autora com a dispensa do litisconsorte Antônio Rodrigues da Silva, destacando, no entanto, que não possuiria condições financeiras para realizar o pagamento das verbas rescisórias em razão dos atos que foram editados pela Administração Pública do Estado da Paraíba, requerendo, portanto, a sua responsabilização referente a este adimplemento.

Em sede de preliminar, defendeu a empresa reclamante a inaplicabilidade do art. 29 da Lei nº 14.020 de 2020 em face da incidência da irretroatividade da norma e do direito adquirido previsto no inciso XXXVI do art. 5º da Constituição Federal, que assim dispõe:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;”

Argumentou, portanto, que lei nova somente possuiria vigência em relação à eventos posteriores à sua publicação, não podendo ser aplicada em situações que foram constituídas sobre a vigência de lei anterior, fato em consonância com o Decreto-Lei no 4.657/42 (LIDB):

“Art. 6º. A lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.”

²⁴ Disponível em: <<https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1331888059/atord-4037420205130003-trt13/inteiro-teor-1331888062>>. Acesso em 30 de dez. de 2021.

Nesta linha de entendimento, portanto, em que pese a vigência da Lei nº 14.020 que determinou a não aplicabilidade do art. 486 da CLT nas dispensas ocasionadas pela pandemia do covid-19, esta não poderia incidir na hipótese concreta, respeito à cláusula pétrea de proteção ao direito adquirido, bem como ao princípio da irretroatividade insculpido no art. 6º da LIDB.

O magistrado de primeiro grau, no entanto, não acatou as teses autorais, julgando totalmente improcedentes os pleitos da sociedade empresária nos seguintes termos:

“No cenário atual, é oportuno enfatizar que o caráter pandêmico da Covid-19 e o estado de emergência internacional de saúde pública foi reconhecido pela Organização Mundial da Saúde, que recomendou a adoção de medidas sanitárias objetivando evitar o alastramento em massa da doença e o consequente colapso do sistema de saúde. Nesse contexto, não houve conveniência administrativa do Poder Público, que apenas cumpriu seu dever de zelar pela saúde da população, nos moldes exigidos pela Constituição Federal de 1988, em seus artigos 23, II, e 197, hipótese bem diversa do caso analisado no precedente citado na petição inicial, em que foi analisada a configuração do factum principis decorrente de ato de desapropriação de imóvel rural de propriedade privada. No contexto advindo do cenário atual, a decretação de lockdown é de interesse de toda a coletividade e atingiu praticamente todos os setores não essenciais da economia. E por se tratar de medida temporária, obviamente não há que se falar em inviabilidade jurídica para continuação da atividade econômica da empresa empregadora.”

A referida decisão veio a ser mantida em segundo grau e, uma vez determinada a juntada por conexão da ação movida pela empresa Guanabara e a reclamação trabalhista posteriormente ajuizada pelo litisconsorte, onde buscava este o adimplemento de suas verbas rescisórias, a empresa veio a ser condenada ao integral pagamento destas, não sendo atribuída qualquer responsabilidade ao Estado da Paraíba.

Em alguns casos, sendo estes mais excepcionais, o obreiro que veio a ser dispensado era o responsável por acionar o Estado para fins de pagamento das verbas rescisórias que lhe foram retidas. Nos autos do processo de nº 0000757-62.2020.5.06.0143²⁵, por exemplo, que tramita na 3ª Vara do Trabalho de Jaboatão dos Guararapes e se encontra atualmente em fase de liquidação, a requerente, logo após o encerramento contratual, foi à juízo pleitear o pagamento do aviso prévio indenizado e multa rescisória de 40% dos depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, limitando-se a acionar no polo passivo da ação tão somente o Estado de Pernambuco.

²⁵ Disponível em: <<https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1298905195/recurso-ordinario-trabalhista-ro-7576220205060143/inteiro-teor-1298905205>>. Acesso em 06 de dez. 2022.

Sustentou a autora em exordial que a sua dispensa fora resultado de ato do Governador do Estado de Pernambuco que, através da edição do Decreto nº 48.809, haveria proibido a realização de grandes eventos e viagens dos servidores públicos à serviço, e esta trabalhava no ramo do comércio varejista em lojas no interior de Shopping Center, setor este que teve seu funcionamento progressivamente afetado pelos decretos que desabonaram na paralisação completa de suas atividades.

Assim, a ex-empregada atribuiu a responsabilização do pagamento das parcelas supracitadas ao Ente Estatal, aduzindo, em apertada síntese, que incidiria na presente hipótese a disposição do art. 486 da CLT, tratando-se, portanto, da ocorrência de fato do príncipe.

Em que pese haver o juízo de primeiro grau julgado improcedentes os pleitos autorais, decisão esta que veio a ser mantida na instância superior após a apresentação de recurso ordinário da autora e recurso ordinário adesivo do Estado de Pernambuco, chama a atenção o teor da fundamentação que foi apresentada pelos julgadores.

Em divergência às jurisprudências anteriormente destacadas, os Desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região consignaram que a inoccorrência do *factum principis* na referida hipótese decorreria da inexistência de uma determinação estatal de paralisação da atividade comercial, senão vejamos a ementa desta decisão:

“RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. TEORIA DO FATO DO PRÍNCIPE. FORÇA MAIOR. AUSÊNCIA DE REQUISITOS. INAPLICABILIDADE DOS ARTS. 486 E 502 DA CLT. Inexistindo ato praticado pela autoridade estadual impondo a paralisação temporária ou definitiva dos serviços prestados pela empresa, ou mesmo proibição, por ato normativo, de continuação de sua atividade empresarial, não há falar em "fato do príncipe". Nesta intelecção, afasta-se a aplicação ao caso dos artigos 486 e 502 consolidados. Recurso improvido. (TRT-6 - RO: 00007576220205060143, Data de Julgamento: 06/10/2021, Primeira Turma, Data de Publicação: 07/10/2021)”

Percebe-se, portanto, que até mesmo nas decisões que resultam no reconhecimento da impossibilidade de caracterização do fato do príncipe nas circunstâncias que aqui restam estudadas, persistem divergências nas fundamentações que são adotadas pelos julgadores competentes, pois os termos do acórdão acima destacados podem levar à interpretação de que, caso existisse determinação estatal de paralisação das atividades empresariais em razão do Covid-19 e que esta resultasse na dispensa de colaboradores, enquadrar-se-ia esta hipótese como fato do príncipe.

Tal fato somente reforça a demonstração de que, por se tratar de matéria nova no âmbito jurídico, os tribunais ainda se encontram em busca de uma padronização de suas decisões.

Analisando mais a fundo os processos que envolvem a busca pela responsabilização dos Municípios, Estados e União pelo pagamento das verbas rescisórias indenizatórias nos moldes do art. 486 da CLT, percebe-se que, em determinadas situações, até mesmo um destes Entes reforça a ocorrência do *factum principis* na tentativa de que à outro seja direcionada a determinação das parcelas em questão.

Tal fato se fez presente nos autos da reclamação trabalhista distribuída à 2ª Vara do Trabalho de Caucaia/CE sob nº 0000525-53.2020.5.07.0036. Na referida ação, o autor acionou sua ex-empregadora para que restasse determinada em juízo a rescisão indireta do contrato de trabalho existente entre as partes vez que, após o início da pandemia, haveria a empresa procedido com o abandono do funcionário, haja vista que seu contrato fora inicialmente suspenso mas esta não estaria procedendo com o pagamento da ajuda compensatória prevista no art. 8º, § 5º da Lei 14.020/2020, que assim dispõe:

“Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, fracionável em 2 (dois) períodos de até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por prazo determinado em ato do Poder Executivo. Vide Decreto nº 14.022, de 2020

§ 5º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado, observado o disposto neste artigo e no art. 9º desta Lei.”

Suscitou, ato contínuo, a responsabilidade subsidiária do Município de Caucaia, vez que a primeira reclamada se trata de empresa de transporte que presta serviços para a Prefeitura do referido Município através da celebração de contrato administrativo, realizando, assim, rotas para as escolas municipais, havendo, portanto, a sua responsabilidade em razão da incidência da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho que determina que o ente administrativo deverá responder subsidiariamente pelas verbas trabalhistas e rescisórias inadimplidas durante a relação empregatícia com a empresa reclamada.

Apresentadas as defesas das partes demandadas, quando do processamento e julgamento da referida ação, o Magistrado competente julgou parcialmente procedentes os pleitos autorais, determinando a rescisão indireta do contrato de trabalho e condenando, a empresa reclamada e o Município, este de forma subsidiária, ao pagamento das verbas rescisórias concernentes à esta modalidade de extinção contratual, além do adimplemento do complemento de 30% do Benefício Emergencial percebido pelo autor.

Ocorre que, em sede de Recurso Ordinário, o Município de Caucaia, utilizando-se de fundamentação de mérito que já havia sido trazida aos autos pela primeira demandada, requereu a reversão da decisão de primeiro grau e afastamento da condenação que lhe recaía sob o argumento de que incidiria, na referida hipótese, o fato do princípio previsto na CLT através do seu art. 486.

Assim, argumentou em seu apelo que a pandemia do Coronavírus e seus efeitos se tratariam de fato imprevisível e inevitável, o que, mediante a existência denexo causal, resultou na descontinuidade do contrato de trabalho, vez que, com a paralisação forçada das atividades que restou determinada pelo Governo Estadual, houvera não só a redução, mas sim o fim do faturamento da primeira reclamada, vez que houve a total suspensão das aulas do Município de Caucaia.

Apresentando alguns argumentos que já foram tratados no presente trabalho, aduziu o Município que, apesar de haver uma exigência da jurisprudência, a lei, mais especificamente o artigo 486 CLT, não especifica qualquer exigência de que a determinação do Ente Público seja arbitrária e não para o bem comum, ou seja, ainda que a suspensão das atividades visasse resguardar o Direito à Saúde da população constitucionalmente previsto, isto não afastaria a incidência do *factum principis*.

Alegou, ainda, que todos os atos administrativos necessitam atender o interesse público, caso contrário, seria este rechaçado de nulidade por não se alinhar aos princípios constitucionais que regem tais atos.

No concernente ao risco do empreendimento que é atribuído àquele que opta por exercer atividade empresarial contido no art. 2º da CLT, argumentou-se em sede de recurso ordinário que esta teoria restaria afastada na hipótese de ocorrência de fato tão inesperado como a pandemia mundial, não podendo a empregadora arcar integralmente com os ônus da dispensa, vez que esta, em verdade, seria mais uma das vítimas das consequências do Covid-

19, de maneira que o pagamento das parcelas indenizatórias deveria recair sobre o Estado do Ceará.

Assim, o Município de Caucaia requereu o chamamento ao processo do Governo do Estado do Ceará, para que, uma vez reconhecida a ocorrência de fato do príncipe, fosse este condenado ao pagamento das verbas que seriam de sua responsabilidade.

Ocorre que, os Desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, responsáveis pelo julgamento dos recursos interpostos pelas partes, mantiveram a decisão de primeiro grau. Em sua fundamentação, destacaram estes que a ação do Estado foi motivada por fatores externos à sua vontade, senão vejamos os seguintes trechos do acórdão:

“Assim, entende-se como fato do príncipe, apto a propiciar a transferência das obrigações trabalhistas do empregador para o Poder Público, a situação em que o Estado, aqui em sentido amplo, pratica o ato administrativo para atender suas próprias necessidades, enquanto ente responsável pela condução ou gerenciamento da coisa pública, servindo de exemplo a desapropriação da sede da empresa ou o encerramento de uma concessão de serviço público, , antes do prazo final, desde que o faça unilateralmente e sem culpa alguma do particular. Diferente é a hipótese em que o Estado age motivado por fatores externos à sua vontade, tendo como finalidade aplacar ou reverter grave crise sanitária ou de segurança pública, com grave ameaça a sociedade, e que põe em risco a própria vida das pessoas, com ocorre com a pandemia provocada pelo Coronavírus. Dito isso, ratifica-se a decisão recorrida quanto ao não reconhecimento do alegado “fato do príncipe” e quanto ao indeferimento do requerimento de que o Estado do Ceará seja integrado à lide.²⁶”

Assim, os Recursos Ordinários foram conhecidos mas, no mérito, tiveram o seu provimento negado, mantendo-se a condenação que recaia sobre a empregadora e o Município de Caucaia.

Por fim, cabe destacar a decisão proferida nos autos da Ação Civil Pública de nº 0100413-12.2020.5.01.0052. O referido processo fora ajuizado pelo Ministério Público do Trabalho em face da Churrascaria Fogo de Chão RJ LTDA, conceituada rede de restaurantes do estado do Rio de Janeiro, após a constatação pelo Ente Ministerial de que a empresa haveria demitido, em todo o Brasil, o número total de 690 funcionários somente no mês de abril de 2020, não realizando o pagamento das verbas rescisórias sob o fundamento de que a responsabilização pelo adimplemento destas recairia sobre o Governo Estadual.

²⁶ Disponível em: <<https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1344708448/recurso-ordinario-trabalhista-rot-5255320205070036-ce/inteiro-teor-1344709109>>. Acesso em 07 dez. 2022.

Assim, os até então empregados foram surpreendidos com uma "Comunicação de Rescisão do Contrato de Trabalho por Ato de Autoridade", onde eram informados de que em razão da crescente propagação do Covid-19 e da edição de decretos estaduais que suspendiam o funcionamento de restaurante, os contratos de trabalho estariam sendo encerrados, restando expresso, ainda, que o pagamento das verbas rescisórias ficariam à cargo do Governo do Estado do Rio de Janeiro, autoridade que decretou a paralisação das atividades do empregador.

No entanto, a conduta empresarial chamou a atenção da população e das autoridades pública, posto que a dispensa em massa fora determinada pouco tempo após a entrada em vigor dos decretos estaduais (cerca de 15 dias), e vez que se trata de empresa multinacional que, em razão de seu capital, não poderia, em tão pouco tempo, ter sido afetada de forma tão drástica que a impossibilitasse de realizar o pagamento das verbas rescisórias dos ex-funcionários.

Nesta toada, o Ministério Público do Trabalho do Rio de Janeiro ajuizou Ação Civil Pública onde pleiteava a reintegração dos 112 funcionários que foram dispensados no Município do Rio de Janeiro, com o ressarcimento de todos os valores devidos referente ao período de afastamento, rogando, ainda, que a empresa fosse condenada a abster-se de realizar dispensa coletiva de empregados sem negociação sindical.

Em suas razões, o Ente Ministerial sustentou que a empresa haveria adotado conduta abusiva ao realizar demissão coletiva, especialmente se considerado o cenário pandêmico, em total inobservância ao dever social que lhe é atribuído pelo art. 170, III, da Constituição Federal.

Em sede de liminar, foi determinada a reintegração dos empregados, merecendo destaque os seguintes trechos da decisão:

“Não se pode deixar de reconhecer os efeitos nocivos que a pandemia de COVID-19 e o estado de calamidade pública geram aos cofres da reclamada, com a redução drástica da demanda e queda abrupta de faturamento. Todavia, revela-se inverossímil, ao menos em cognição sumária, diante do porte e renome da ré – que conta, inclusive, com unidades em três estados da Federação e tantas outras no exterior –, a alegação de impossibilidade de manutenção dos postos de trabalho, sem ao menos tentar a adoção das medidas autorizadas nas Medidas Provisórias nº 927 e 936 de 2020, tanto mais que se pudesse chegar a tal conclusão em 04.04.2020, quando haviam decorrido apenas 13 dias da suspensão do atendimento presencial do público em restaurantes, por força do Decreto Municipal nº 47.282, de 21 de março de 2020. Com isso, a reclamada pretendeu eximir-se da assunção dos riscos da atividade, na forma do caput do artigo 2º da CLT, repassando-os imediata e

integralmente aos empregados, dispensando-os, em um primeiro momento, com o pagamento apenas parcial de suas verbas rescisórias. No presente momento, um dos mais trágicos já enfrentados pela humanidade, a realização de dispensas, sem sequer lançar mão da mínima tentativa de manutenção dos postos de trabalho, pela adoção de medidas legais disponíveis (que também se mostram sensíveis à necessidade de manutenção da própria atividade empresarial), somente pode ser entendida como abuso do poder diretivo, vedado pelos artigos 9º da CLT e 187 do Código Civil. Via de consequência, a reclamada deixou de cumprir sua função social, na forma do artigo 173, §1º, I, da CRFB, bem como de atender ao princípio da solidariedade, previsto no artigo 3º, I, da CRFB, que consiste em não se privatizar os bônus e se socializar apenas os ônus.

(...)

Uma empresa que decida por realizar a dispensa coletiva, sem prévia negociação com o sindicato profissional, atrai para si o pesado ônus de comprovar: (i) que a medida se deu por razões diversas da mera redução de custos; (ii) que foram adotadas outras medidas antes da extinção dos contratos de trabalho; (iii) que os critérios para a escolha dos dispensados foram objetivos e não discriminatórios; (iv) que foram envidados esforços para reduzir os impactos sociais e econômicos; (v) e que, havendo possibilidade financeira, foram concedidos benefícios além do mero pagamento das verbas rescisórias. Desse ônus a reclamada não se desincumbiu, pois é incontroverso que realizou a dispensa de pelo menos 100 empregados no Município do Rio de Janeiro, sem buscar diálogo com a entidade sindical profissional, de forma precoce, deixando de se valer das alternativas previstas nas Medidas Provisórias nº 927 e 936 de 2020, sem buscar minimizar os impactos imediatos de sua conduta e, mais ainda, valendo-se de fundamento legal evidentemente inadequado, qual seja, o factum principis. Em meio a um cenário pandêmico, que reclamava amparo, prudência, cautela, fraternidade e empatia, valores que se refletem nos princípios da função social da propriedade e da empresa (artigo 170, III da CRFB), a reclamada apressou-se em obter benefício unilateral próprio, em detrimento de mais de uma centena de trabalhadores, por intermédio da quitação apenas parcial das verbas rescisórias, o que se manteve por cerca de um mês, até ser quitada a diferença, já no curso da presente Ação Civil Pública. Por todo o exposto, conclui-se pela nulidade das dispensas, porquanto realizadas em afronta aos artigos 1º, parágrafo único, da Medida Provisória nº 927/2020; artigo 2º da Medida Provisória nº 936/2020; artigos 1º, IV; 3º, I; 170 e 173, §1º, I da CRFB; e 187 do Código Civil, o que se reconhece em sede de tutela antecipada, diante da probabilidade de o direito ser perpetuado na sentença.”²⁷

Assim, quando do julgamento definitivo, o juízo aderiu integralmente aos fundamentos da decisão supra, reconhecendo que a empresa ré haveria se utilizado do estado de calamidade pública para promover a dispensa de seus funcionários com fundamento no fato do príncipe e, desta forma, eximir-se do pagamento das verbas rescisórias que eram a eles devidas.

²⁷ Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/sentenca-fogo-de-chao.pdf>>. Acesso em 13 jan. 2022.

Ademais, julgou-se procedente o pleito de condenação da empresa ao pagamento de danos morais coletivos no expressivo valor de R\$ 17.000.000,00, vez que constatado que a atitude da empresa caracterizou violação a diversos princípios constitucionais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em face de tudo o que restou exposto no presente trabalho, percebe-se que, em que pese a existência de linhas de pensamento e fontes de informação que disseminam opiniões divergentes acerca da possibilidade ou não de enquadramento das dispensas que ocorreram por fechamento/suspensão de estabelecimento em razão de determinação Estatal como fato do príncipe, esta discussão pode ser considerada como superada quando levada ao âmbito dos tribunais.

Assim, mesmo que as decisões aqui analisadas apresentem situações distintas e a causa de decidir possa apresentar conteúdos diversos, todas estas apontam pela inocorrência do fato do príncipe nas hipóteses estudadas, posto que ausentes os requisitos de enquadramento do instituto jurídico, especialmente no que concerne à inexistência de **discricionariedade** nas decisões que determinam a suspensão temporária ou definitiva das atividades de determinada empresa.

Consolida-se o entendimento, portanto, de que não há mero juízo de conveniência do Poder Público nestes casos, em verdade, este estaria agindo em estrito cumprimento à um poder-dever que lhe recai, qual seja o de zelar pela saúde da população brasileira, exigência contida na Constituição da República e da qual não pode o Estado afastar-se.

Não obstante o exposto, prevalece o entendimento de que o encerramento das atividades comerciais não seria originário de um ato administrativo, mas sim decorrente do vírus, e o ato administrativo seria tão somente uma **consequência** deste.

Ademais, o fato de que o Governo Federal editou Medidas Provisórias e promulgou Leis que buscavam justamente amenizar os impactos da Covid-19 e, assim, garantir a manutenção dos contratos de trabalho, demonstra que a Administração Pública não adotou postura de total inércia em relação aos resultados da pandemia no setor econômico.

Incontroverso que tais medidas não se demonstraram como suficientes para evitar o encerramento em massa dos contratos de trabalho de milhares de brasileiros, no entanto, entende a jurisprudência e a doutrina, em sua maioria, que haveria o Estado fornecido meios viáveis à manutenção das atividades empresariais durante a pandemia, o que reforçaria a tese de inaplicabilidade do instituto jurídico do fato do príncipe.

Percebe-se, ainda, que em grande parcela dos casos em que o empregador procede com a dispensa de um funcionário e sustenta a ocorrência de fato do príncipe, este está, em verdade, buscando eximir-se de uma responsabilidade que não poderia ser atribuída a terceiro, vez que, das decisões que foram analisadas na construção deste trabalho, considerável número corresponde a corporações de grande porte e/ou que sequer tentaram aderir às medidas governamentais que restaram oferecidas em uma tentativa de manutenção do vínculo empregatício.

Ou seja, tratam-se de empresas que, não obstante o inegável impacto negativo da crise sanitária em suas receitas, ainda assim poderiam ter adotado conduta diversa no sentido de, mediante as disposições contidas nas Medidas Provisórias 927 e 936, ou até mesmo através da celebração de acordos individuais com seus funcionários, buscarem soluções que resguardassem o contrato de trabalho existente entre as partes e a renda dos empregados, não deixando que estes se encontrassem sem renda em um momento de tamanha dificuldade.

Além disso, ainda que decidisse o empregador por encerrar o vínculo empregatício, era encargo deste realizar o pagamento da integralidade das verbas rescisórias, vez que, ainda que se trate de matéria controversa, não poderia o empregado, parte hipossuficiente da relação de emprego, arcar com o ônus que poderia ainda persistir sobre a ocorrência ou não de fato do príncipe.

Outrossim, em alguns casos o empregador sequer realizava o pagamento das verbas de natureza salarial, como saldo de salário, férias e 13º proporcional, alegando que estas parcelas também se enquadrariam na hipótese do art. 486 da CLT, agindo em clara má-fé.

Assim, ainda que as sociedades empresariais ou ex-empregados continuem ajuizando ações onde se busca a responsabilização do Estado pelo pagamento das verbas rescisórias indenizatórias, tem-se, pelo panorama atual, que há de ser mantido o entendimento de que a obrigatoriedade de pagamento destas parcelas não pode ser transferida ao Ente que determinou a paralisação das atividades que resultou na dispensa de um ou mais empregados, vez que esta determinação não figuraria como ato administrativo, mas sim como uma forma de controle sanitário.

REFERÊNCIAS

- BATISTA JÚNIOR, Onofre Alves. **Princípio constitucional da eficiência administrativa**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.
- BELMONTE, Alexandre Agra. **Imprevisão, Força Maior, Fato do Príncipe e as Normas Excepcionais e Temporárias para Enfrentamento dos Impactos da Covid-19 nas Relações de Trabalho**. In: Direito do Trabalho na Crise da COVID-19. Ed. JusPodivm, 2020. p. 435-457. Disponível em: <http://www.abmtrab.com.br/_arquivos/Direito_do_Trabalho_na_Crise_da_Covid19.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2021
- BRITO FILHO; José Cláudio Monteiro de. **Redução de salários e de jornada sem a participação do sindicato: reflexões a partir da MP. 936/2020**. Academia Brasileira De Direito Do Trabalho, 2020.
- CANONICA, Giovane. **A responsabilização da entidade estatal diante do covid-19 e a teoria do fato do príncipe**. 2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/325190/a-responsabilizacao-da-entidade-estatal-diante-do-covid-19-e-a-teoria-do-fato-do-principe>>. Acesso em: 03 set. 2021.
- CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 32.ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2007.
- CASSAR; Vólia Bomfim. **Breves Comentários à MP 927/20 e aos impactos do covid-19 nas relações de emprego**. Academia Brasileira de Direito do Trabalho, 2020.
- COELHO, FÁBIO ULHÔA. **Curso de Direito Civil**, vol.02, 2ª edição, Saraiva, 2004.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2018, edição atualizada, Forense, Rio Janeiro, 1958.
- FILHO, José dos Santos Carvalho. **Manual de Direito Administrativo**. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2019.
- FOGO de chão demite 690 e manda a conta para Governadores pagarem. **Diário do Rio**. Rio de Janeiro, 14 mai. 2020. Disponível em: <<https://diariodorio.com/fogo-de-chao-demite-690-e-manda-a-conta-para-governadores-pagarem/>>. Acesso em 13 de jan. 2022.
- FONSECA, Arnaldo Medeiros da. **Caso Fortuito e Teoria da Imprevisão**, 3ª ed., revista.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.
- GASIOLA, Gustavo Gil. **O instituto do fato do príncipe no sistema de tutela dos contratos administrativos**. Revista Digital De Direito Administrativo, 2014. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-mar-27/uso-artigo-clt-citado-bolsonaro-nao-consensual>>. Acesso em 03 de nov. 2021.

GUIMARÃES, Fernando Vernalha. **Os Impactos da Pandemia do Coronavírus nos Contratos de Obra Pública**. Disponível em: <<https://cbic.org.br/wp-content/uploads/2020/04/LO-CBIC-contratos-de-obra-e-pandemia-semo-texto-1.pdf>>. Acesso em: 15 jul. 2021.

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

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

MARANHÃO, Ney; FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Covid-19: força maior e fato do príncipe**. Academia Brasileira de Direito do Trabalho, 2020.

MAZZA, Alexandre. **Manual de Direito Administrativo**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NOHARA, Irene Patrícia. **Direito Administrativo**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2017

OMS mantém recomendação de distanciamento social para conter pandemia.

Disponível: <<https://www.agenciacma.com.br/oms-mantem-recomendacao-de-distanciamento-social-para-conter-pandemia/>>. Acesso em 22 nov. 2021.

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

SARAIVA, Renato, MANFREDINI, Aryanna, **Curso de Direito Processual do Trabalho**, 13ª Edição, Salvador. Ed. Jus Podium, 2016.

TAVARES JÚNIOR, Luciano. **O coronavírus e o fato do príncipe**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/80642/o-coronavirus-e-o-fato-do-principe>>. Acesso em: 06 nov. 2021.

TEIXEIRA, Leandro Fernandez. **Força maior e fato do príncipe no direito do trabalho**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/80979/forca-maior-e-fato-do-principe-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 08 nov. 2021.