

# O FATO DO PRÍNCIPE E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA PANDEMIA DA COVID-19

*PRINCE'S FACT LABOR LAW EMPLOYMENT CONTRACTS COVID-19*

Renato Souza Almeida 1  
Janay Garcia 2

**Resumo:** O presente trabalho se propõe a realizar um breve estudo sobre a evolução da Teoria do Fato do Príncipe no Direito e, especificamente, no Direito do Trabalho. Seu principal objetivo é analisar a aplicação e os desdobramentos do instituto do fato do príncipe durante a Pandemia da Covid-19. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, na modalidade exploratória e descritiva, que busca propiciar uma percepção mais ampla em relação à temática proposta. Isso se dará por meio do estudo de artigos, livros e revistas disponibilizadas na internet e por meio físico, feita a devida seleção e conferência das fontes.

**Palavras-chave:** Fato do Príncipe. Direito do Trabalho. Contratos de Trabalho. Covid-19.

**Abstract:** The present work proposes to carry out a brief study about the evolution of the Prince's Fact Theory in Law and, specifically, in Labor Law. Its main objective is to analyze the application and developments of the prince's fact institute during the Covid-19 pandemic. This is a bibliographical research, in the exploratory and descriptive modality, which seeks to provide a broader perception in relation to the proposed theme. This will be done through the study of articles, books and magazines available on the internet and by physical means, after the proper selection and verification of the sources.

**Keywords:** Prince's Fact. Labor Law. Employment Contracts. Covid-19.

1-Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Católica do Tocantins (2016). Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Federal do Tocantins (2022). ORCID: 000-0001-9470-8410. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2444016356382701>.

2- Bacharela em Direito pela Universidade Luterana do Brasil (2006). Pós-graduada em Ciência Políticas pela Universidade Federal do Tocantins (2007). Pós-graduada em Direito Previdenciário pelo Instituto Nacional de Ensino e Superior e Pesquisa (2014). Mestre em Políticas Públicas pelo Centro Universitário de Brasília - UNICEUB (2017). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7892625381575101> ORCID: 0000-0002-5025-7926.

## Introdução

O fato do príncipe é o chamamento do Estado para se responsabilizar pelas indenizações das verbas trabalhistas em virtude da paralisação das atividades empresariais em decorrência de atos do próprio Estado ou pela edição de atos normativos.

Durante a pandemia da Covid-19, os Governos tiveram que adotar medidas a fim de minimizar os impactos financeiros e econômicos causados pelo novo Coronavírus tanto para os trabalhadores formais quanto para os informais. Nesse cenário, o fato do príncipe, nunca tão utilizado ou debatido no Direito do Trabalho no cenário mundial e nacional, ganha destaque nas relações trabalhistas prejudicadas pela Pandemia.

Assim, é imprescindível conhecer a origem e a evolução do fato do príncipe no Direito e especificamente no Direito do Trabalho para então fazer uma análise mais adequada sobre sua incidência e aplicação ou não no contexto da pandemia causada pelo novo Coronavírus. Portanto, faz-se mister analisar a situação das partes que compõem a relação de trabalho, bem como suas fragilidades e especificidades diante do cenário pandêmico e da situação de calamidade pública experimentada pelo mundo, além de esclarecer o debate acerca da Teoria do fato do príncipe durante a pandemia, e principalmente sobre os questionamentos de sua aplicação ou não nas relações de trabalho.

Nesse sentido, o presente trabalho visa realizar um breve estudo sobre a evolução da Teoria do Fato do Príncipe no Direito e, especificamente, no Direito do Trabalho, desde os primórdios da sociedade, quando ainda não existiam garantias aos trabalhadores, até o momento contemporâneo em que as relações de trabalho são reguladas pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que traz melhores condições de trabalho aos obreiros e estabelece limites às partes da relação trabalhista.

Ademais, aqui se busca tratar também sobre a aplicação e os desdobramentos do instituto do fato do príncipe durante a Pandemia da Covid-19, que assolou o mundo e teve interferências diretas e contundentes na economia mundial e, conseqüentemente, no funcionamento das empresas e nas relações de trabalho.

Era esperado que em decorrência da Pandemia e conseqüente redução e até mesmo impedimento total de muitas atividades empresariais, como ocorreu no ápice da pandemia, os empregadores buscassem diminuir gastos, principalmente, com a folha de pagamento de seus funcionários para tentar amenizar seus prejuízos. Entretanto, é indispensável que haja uma baliza sobre os limites das medidas a serem adotadas, e isso se dá com uma adequada interpretação e aplicação da lei.

Em síntese, o artigo 486 da CLT, que prevê o fato do príncipe, estabelece que se o Estado praticar ato administrativo ou editar lei ou qualquer tipo de norma que impeça, mesmo temporariamente, a atividade empresarial e isso acarretar perda de postos de trabalho, mantém-se a necessidade de indenização rescisória ao trabalhador, no entanto, tal responsabilidade passa a ser do próprio Estado e não do empregador.

Fazendo-se uma interpretação puramente literal do artigo 486 da CLT, seria possível, por exemplo, enxergar legalidade numa dispensa em massa de trabalhadores em virtude da paralisação das atividades empresariais por causa das medidas de restrição social adotadas durante a Pandemia. Contudo, há outros aspectos que devem ser considerados.

Pela Teoria do Fato do Príncipe, sob a perspectiva trabalhista, entende-se que qualquer ato administrativo praticado pelo Estado, que seja extraordinário, extracontratual, imprevisível, unilateral, que cause o encerramento ou a paralisação temporária das atividades empresariais, seja ela ou não, contratada do Estado ensejaria a aplicação do instituto do fato do príncipe. Contudo, tal ato deve implicar em um benefício direto ao Estado. Caso não haja nenhum benefício, ou seja, se dele não provir vantagens ou benefícios para o Estado, não pode ser considerado fato do príncipe.

De fato, as medidas restritivas para conter a disseminação do novo coronavírus não foram discricionárias e nem praticadas em benefício do Estado, mas sim para o acolhimento das orientações da Organização Mundial da Saúde para conter a pandemia. Algo que

fugiu ao controle do Estado. Discutir-se-á mais detalhadamente a respeito desta temática, oportunamente, em capítulo próprio.

O presente trabalho trata-se de uma pesquisa bibliográfica, na modalidade exploratória e descritiva, que busca propiciar uma percepção mais ampla em relação à temática proposta. Isso se dará por meio do estudo de artigos, livros e revistas disponibilizadas na internet e por meio físico, feita a devida seleção e conferência das fontes. Sobre a pesquisa exploratória Gil (2008) afirma que são as que têm como objetivo central identificar os elementos que determinam ou que corroboram para a ocorrência dos fenômenos.

O tipo de pesquisa aqui proposto é mais aprofundado no conhecimento da realidade fática, pois busca explicar a razão das coisas. Por isso, é o tipo mais complexo e detalhado, pois o risco de cometer erros aumenta consideravelmente. O autor assevera ainda que (2008) “as pesquisas descritivas são, juntamente com as exploratórias, as que habitualmente realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática. São também as mais solicitadas por organizações como instituições educacionais, empresas comerciais, partidos políticos etc.”

## **A Evolução da Teoria do Fato do Príncipe**

Como já mencionado, em tempos de isolamento social no mundo, em razão da Pandemia da Covid-19, a Teoria do Fato do Príncipe foi bastante debatida e invocada como justificativa para conferir ao Estado a responsabilidade pelas verbas indenizatórias em decorrência das rescisões de contrato de trabalho que advieram das medidas de isolamento social.

A Teoria do Fato do Príncipe é o instituto jurídico utilizado para designar um ato do Poder Público, especialmente no Direito Administrativo, mas com consolidada e pacífica aplicação no Direito Civil e no Direito do Trabalho.

O termo fato do príncipe faz referência à obra “O Príncipe” de Nicolau Maquiavel, escrita na Itália renascentista do século XIX. O autor aborda a presença de um Estado forte, sugerindo que as atitudes do governante nos seus domínios são legítimas, para manter-se como autoridade (BROCCHI, 2020).

Essa teoria nasceu, porque as medidas adotadas pelo Poder Público, no caso da obra, representado pelo príncipe, podem tornar um contrato já existente demasiadamente oneroso para uma das partes, podendo, inclusive, tornar-se impossível de ser cumprido.

O acolhimento da Teoria do Fato do Príncipe no direito administrativo nacional não desprezou seu campo de aplicação mais amplo, tanto enquanto motivo de alteração das previsões originárias dos contratos administrativos, quanto da própria responsabilidade da Administração pelos atos lícitos. Por esse motivo, é que há a distinção feita pela doutrina brasileira entre os fatos da administração com aplicação imediata e especial nos contratos administrativos, e o fato do príncipe propriamente dito, que consiste no ato geral que pode incidir direta ou indiretamente, como é o que ocorre com a limitação ou suspensão das atividades comerciais.

O fato do príncipe tem previsão expressa na legislação pátria. Em relação aos contratos administrativos está previsto no art. 65, II, “d”, da lei 8.666/1993, e embasa a norma do art. 486 da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê o dever de indenizar pela autoridade que imponha ato de interrupção temporária ou definitiva do trabalho, impossibilitando a continuação da atividade (RUSSOMANO, 1976, p. 15).

Conforme já mencionado, o fato do príncipe consiste em um ato estatal, geralmente, um ato normativo da autoridade competente, que têm incidência em uma relação jurídica preexistente, causando um dano ou prejuízo a uma das partes da relação. Há uma discussão de se o ato deve ou não ser legítimo, ou seja, se o ato ilegítimo pode gerar a aplicação da teoria. Isso visto que, presumida a legitimidade dos atos da Administração, tais atos produzem efeitos imediatos. Caso haja alguma irregularidade ou ilicitude, estes atos vão ser desfeitos posteriormente a invalidação do ato que lhe deram origem. É o que ocorre, por exemplo, nos que são praticados em abuso ou desvio de poder ou que seja declarada sua inconstitucionalidade.

Dessa forma, desde sua edição, os atos já começam a produzir seus efeitos no mundo fático-jurídico, até que sejam anulados, logo a intervenção na relação jurídica preexistente já se consuma desde sua edição. Assim, pode haver impedimento de cumprimento da relação jurídica por uma das partes em decorrência de um ato mesmo que seja ilegal ou de uma lei inconstitucional, o que pode justificar desde logo o descumprimento das prestações devidas sem culpa da parte devedora, sem prejuízo de possível responsabilização da autoridade que emanou o ato viciado.

Outro ponto que merece atenção em relação ao fato do príncipe é sua relação com a teoria da imprevisão. A aproximação entre essas duas teorias está, principalmente, na sua aplicação em relação aos contratos administrativos nos quais a justificativa para revisão ou modificação de suas cláusulas, para garantir o equilíbrio econômico e financeiro do contrato, relaciona os fatos imprevisíveis ou previsíveis de consequências imensuráveis ou ainda “álea econômica extraordinária e extracontratual” nos termos do art. 65, II, “d”, da lei 8.666/1993.

Embora tenha existido jurisprudência favorável a este posicionamento, é imprescindível observar que o fato do príncipe abrange o conceito de força maior e, portanto, a imprevisibilidade não é um elemento característico seu. No mesmo sentido dos elementos previstos no parágrafo único do art. 393 do Código Civil, o fato do príncipe também se mostra como um fato necessário, cujos efeitos não são evitáveis, ou seja, o que de fato qualifica é o fato de não ser evitável, que advém não da sua previsibilidade ou imprevisibilidade, mas do fato de vir do Estado, dotado de poder de império, e, portanto, obrigatório aos particulares.

A inevitabilidade se sobrepõe à própria determinação do nexos causal. O fato do príncipe é o ato inevitável do Estado ou aquele estabelecido como a causa decisória para que haja o inadimplemento da relação jurídica. Dessa forma, não basta que somente que a posição do devedor se torne mais agravada ou onerosa em relação ao que havia sido definido no previamente contrato. Estando dentro da força maior, o fato do príncipe somente será o ato que torna impossível o cumprimento do objeto do contrato e que, por isso, se admite responsabilizar a autoridade que o editou, sob certas circunstâncias.

O fato do príncipe advém de uma ação não prevista e regular, mas que afeta direta ou indiretamente o equilíbrio econômico de contratos celebrados entre o Estado e particulares ou entre particulares. No fato do príncipe, há necessariamente uma alteração fática e normativa externa do contrato que dificulta ou impossibilita o seu cumprimento, como, por exemplo, a criação de tributo, que deixa o contrato, excessivamente oneroso a uma das partes. Dessa forma, esse fato do Estado modificou o equilíbrio econômico do contrato, que poderá sofrer uma revisão.

De outro lado, existe situações em que o cumprimento do contrato se torna inviável, como efeito indireto do ato emanado pelo Poder Público. Nestas situações, a parte que foi prejudicada, seja pela onerosidade excessiva ou pela impossibilidade de seu cumprimento, poderá buscar medidas para se resguardar ou ser indenizada. No caso específico do Direito do Trabalho, caberia, portanto, ao Estado se responsabilizar pelo pagamento das verbas rescisórias e indenizatórias aos trabalhadores dispensados em virtude de seu ato que inviabilizou a continuidade do contrato de trabalho.

Durante a pandemia da Covid-19, entretanto, o fato do príncipe foi invocado de forma equivocada, fazendo-se imprescindível analisar caso a caso a aplicabilidade dessa teoria, à luz da peculiaridade do cenário contemporâneo.

## **O Novo Coronavírus e seus Reflexos nas Relações de Trabalho**

É cediço que a pandemia do novo coronavírus causou grande impacto na economia e nas relações de trabalho. A adoção de medidas sanitárias para conter a disseminação do vírus afetou diretamente os contratos de trabalho. O mundo teve que se adequar a uma nova realidade. Algumas empresas conseguiram se adequar a este novo cenário com o comércio eletrônico, teletrabalho, *home office*, *delivery* etc., enquanto outras empresas não resistiram ao período de crise e tiveram que encerrar suas atividades.

Os Governos por todo o mundo foram obrigados a adotar medidas para mitigar os prejuízos trazidos pela pandemia. No Brasil, foi promulgada a Lei nº 13.979/2020 que trata sobre as medidas para o combate a crise de saúde pública de importância internacional advinda da covid-19. Essa lei prevê, em seu art. 2º, a possibilidade de adoção do isolamento social, que é a separação de pessoas, bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outras, como forma de evitar a propagação do novo coronavírus; e a quarentena, que consiste na limitação de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das outras que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do vírus.

Essas medidas foram adotadas em consonância com as orientações da Organização Mundial da Saúde - OMS e com as medidas tomadas pelos governos do mundo, tendo sido consideradas as mais eficazes para o combate a pandemia da Covid-19 durante o período pandêmico.

No Brasil, no que tange as relações de trabalho, procurou-se assegurar providências visando manter a renda e a manutenção dos empregos por meio da edição de duas principais medidas provisórias, quais sejam, a MP nº 927, de 22 de março, e a MP nº 936, em 1º de abril, ambas de 2020.

Aquela primeira previu a suspensão de exigências administrativas, segurança e saúde no trabalho. Possibilitou a adoção do teletrabalho, a antecipação das férias e de férias coletivas, antecipação de feriados, possibilidade de banco de horas, suspensão de medidas administrativas, antecipação do pagamento do abono anual em 2020, direcionamento do trabalhador para qualificação e permitiu o saque do FGTS. Ela perdeu sua eficácia em 19 de julho de 2020, tendo seu texto original recebido mais de mil emendas. Por não haver concordância entre os parlamentares, o Presidente do Senado Federal a retirou de pauta após receber diversas críticas das lideranças partidárias.

A MP nº 936, por outro lado, procurava fortalecer as medidas previstas pela MP anterior. Ela estabeleceu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que buscava a manutenção dos empregos e da renda por meio da continuidade dos contratos de trabalho. Ademais, objetivou a continuidade das atividades comerciais e de trabalho.

Esta MP permitiu a redução da jornada de trabalho e de salários e a suspensão temporária dos contratos laborais, visando a manutenção dos vínculos de trabalho; estabeleceu o benefício emergencial de preservação do emprego e renda que foi pago pelo Governo Federal aos trabalhadores ante a redução proporcional da jornada de trabalho ou da suspensão temporária dos contratos; previu também a concessão de auxílio financeiro emergencial para os trabalhadores que não possuíam vínculo formal de trabalho, como os autônomos e os microempresários individuais (SILVA, 2020).

Esta MP, ao contrário da anterior, foi convertida na Lei Federal nº 14.020/20, em 6 de julho de 2020, e instituiu medidas alternativas para as empresas, como por exemplo, a antecipação de férias, redução da jornada de trabalho ou suspensão temporária do contrato, mediante indenização paga pelo Governo. Essas medidas estabeleceram alterações temporárias nos contratos de trabalho para garantir a manutenção dos postos de emprego durante o estado de calamidade pública.

Dessa forma, percebe-se que com a decretação do estado de calamidade pública, algumas medidas tiveram que ser adotadas em regime de urgência para permitir a continuidade das atividades das empresas e manutenção dos contratos de trabalho, enquanto outras já existiam, e ganharam papel de destaque nesse período de exceção.

Outrossim, criou-se medidas para auxiliar as empresas, visando evitar extinções em massa dos contratados de trabalho. Muitas empresas sofrem grandes impactos durante o estado de calamidade pública, seja a perda de clientes, a demissão de empregados ou a perda do lucro.

A MP nº 936, convertida na Lei nº 14.020, conforme já mencionado alhures, também trouxe ações para que pequenas e médias empresas a fim de que conseguissem superar o período de exceção, quais sejam, a liberação de linhas de crédito especiais para empresas de

pequeno e médio porte; a paralisação no pagamento de até duas prestações nos financiamentos da Caixa Econômica Federal - CEF; a suspensão de processos de cobrança da dívida ativa da União e novas condições de parcelamento para Pessoa Física ou Jurídica; a liberação de R\$ 5 bilhões em recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT para alargamento de crédito à produção; maior suporte de crédito do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES para empresas que atuam com a inovação; a criação do canal Vamos Vencer; e algumas medidas mais voltadas ao direito trabalho, conforme já mencionado anteriormente, como a redução da jornada de trabalho; os acordos coletivos e a possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho (CAIXA, 2020).

Já em 10 de junho de 2020 entrou em vigor a Lei nº 14.010 que prevê o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado - RJET durante o período pandêmico.

Retomando a Lei nº 14.020 de 06/07/2020, a suspensão temporária do contrato de trabalho prevista nela, inicialmente foi concedida por no máximo sessenta dias, assegurando indenização, através do benefício emergencial criado pelo Governo Federal.

A referida lei definiu que para empresas com receita bruta anual menor que R\$ 4,8 milhões, com a adoção da suspensão do contrato de trabalho, o valor do seguro-desemprego deveria ser pago de forma integral ao empregado. Já as empresas com receita bruta anual acima desse montante deveriam manter o pagamento de 30% (trinta por cento) da remuneração dos empregados, que também receberam o benefício emergencial, no valor de 70% do benefício (PORTAL DA LEGISLAÇÃO, 2020).

A suspensão poderia ser ainda realizada por meio de pactuação individual e direta com os empregados, sem intermediação do sindicato, que recebessem valor inferior ou igual a R\$ 3.135,00 ou mais do que o dobro do teto RGPS e que tivessem curso superior. Nesta situação, o acordo por escrito deveria ser dirigido ao trabalhador com antecedência mínima de dois dias corridos. Por meio de acordo coletivo, a medida poderia ser ampliada a todos os funcionários. (PORTAL DA LEGISLAÇÃO, 2020). No período de suspensão, o empregado deveria ficar com suas atividades totalmente suspensas, sendo claramente proibido de prestar qualquer tipo de serviço ao empregador, ainda que por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância. O empregado que teve seu contrato suspenso teve ainda estabilidade no emprego por igual período.

## **O Impactos do Fato Príncipe nas Relações de Trabalho na Pandemia da Covid-19**

O caput art. 486 da CLT prevê que nos casos de suspensão temporária ou definitiva do trabalho em virtude de ato de um ente da federação ou pela promulgação de lei ou norma que impeça a continuação da atividade será devida indenização ao trabalhador a cargo do governo responsável. Já o §1º estabelece que nas situações em que o empregador utilize este preceito em sua defesa, o tribunal do trabalho competente deverá comunicar a pessoa de direito público responsável pela paralisação para que se defenda, no prazo de trinta dias, passando a figurar no processo como chamada à autoria. O parágrafo seguinte deste mesmo dispositivo prevê ainda que a parte interessada pode suscitar sua defesa baseada na disposição deste dispositivo e indicar qual o juiz competente, baseada em documento hábil e será ouvida a parte contrária para se manifestar sobre as alegações trazidas no prazo de três dias. E, finalmente, o § 3º estabelece que “verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, emitendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum” (BRASIL, 1943). Este artigo está contido no Capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho, que trata sobre a rescisão nos contratos de trabalho.

A suspensão do trabalho que impeça a execução das atividades comerciais, em razão de ato administrativo ou norma, garante indenização trabalhista devido pela pessoa pública responsável. Nesse caso, é necessário verificar três requisitos. O primeiro requisito é a causa,

ou seja, o fato causador da suspensão total, o ato administrativo ou norma que, determina a paralisação da atividade comercial. É o *factum principis* propriamente dito.

O segundo requisito é a consequência. Não é qualquer suspensão do trabalho que se enquadra na Teoria do Fato do Príncipe, mas sim a paralisação que impossibilita a continuidade da atividade empresarial. De fato, não interessa a situação em que a continuidade da atividade acontece ordinária ou extraordinariamente. Foi o que ocorreu, por exemplo, com os restaurantes, durante o isolamento social na pandemia da Covid-19. Nesses estabelecimentos, embora com exercício de atividades não essenciais, alguns trabalhadores continuaram a desenvolver atividades para atender a nova demanda da sociedade de entrega de alimentos em domicílio. Em casos como este, o art. 486 da CLT não pode ser aplicado, pois não houve a consequência de paralisação das atividades de fato, mas sim uma alteração e adaptação ao novo formato de mercado.

O terceiro e último requisito é o nexo, ou seja, o ato administrativo ou norma deve necessariamente causar a suspensão total do trabalho, impedindo, portanto, a sua continuidade. Entretanto, isso não se aplica aos casos de crise empresarial, pois elas advêm do risco natural do negócio.

É importante ressaltar que esses requisitos devem ser avaliados à luz do caso concreto, devendo o empregador provar sua existência e incidência, pois se trata de matéria impeditiva de direito. A arguição da Teoria do Fato do Príncipe deve ser suscitada na contestação, para oportunizar desde logo a ampla defesa ao ente público requerido.

Além disso, embora o parágrafo terceiro do art. 486 da CLT, transcrito acima, disponha sobre o julgamento com fundamento no critério da pessoa dos litigantes, tal dispositivo não foi recepcionado pela Constituição da República de 1988, uma vez que, se trata de competência da Justiça do Trabalho determinada pela causa de pedir e pelos pedidos, e não pelas partes da relação de trabalho. Logo, as ações que vem das relações de trabalho são de competência material da Justiça do Trabalho, mesmo que figure um ente direito público externo ou interno em um de seus polos.

Em relação a expressão indenização presente no dispositivo ora em estudo, há uma clara controvérsia sobre seu alcance. Há uma corrente que defende que este termo deve ser interpretado de forma abrangente, alcançando todas as verbas trabalhistas decorrentes da rescisão (SILVA, 2015, p. 323). Há outra corrente, que tem como expoente o Ministro Maurício Godinho do Tribunal Superior do Trabalho - TST, que defende que a referida expressão se atém às antigas indenizações da CLT, quais sejam, o tempo de serviço, a estabilidade e a indenização prevista no art. 479 da CLT, que decorre da extinção antecipada do contrato de trabalho de trabalho (DELGADO, 2016, p. 1265). A jurisprudência tem se curvado, para considerar a expressão indenização, como as verbas correspondentes ao aviso-prévio indenizado e à multa de 40% sobre o FGTS (BRASIL, 2015).

Após essas considerações, é necessário analisar se qualquer ato administrativo ou norma permitem a invocação da Teoria do Fato do Príncipe para responsabilizar o Estado pelas verbas indenizatórias devidas ao trabalhador. Com toda cautela necessária, parece ser mais adequado a aplicação restritiva do art. 486 da CLT, sobretudo, porque a sua aplicação implica na solidarizarão social dos custos com as indenizações. De acordo com o posicionamento de Homero Batista Silva, caso assim não se considere, o empregador irá sempre buscar uma forma de se esquivar de pagar as indenizações rescisórias, tentando transferi-la constantemente ao Estado (SILVA, 2015, p. 323).

Um cenário como este, certamente, iria acarretar a própria distorção na definição de empresário e empregador, que pressupõe o exercício profissional de atividade econômica de risco com seu negócio, para a produção e circulação de bens ou serviços prevista no art. 966 do Código Civil (CRUZ, 2019, p. 67). Nesse diapasão, assevera Silva que não se pode considerar fato do príncipe os atos genéricos e abstratos, como, por exemplo, a política econômica de restrição ao crédito e a proibição de atividade econômica por meio de lei (SILVA, 2015, p. 322).

Além disso, não se pode considerar como fato do príncipe os atos individuais e concretos que buscam a penalização do empresário por atividades irregulares, como, por exemplo, o embargo e a interdição, previstos no art. 161 da CLT, pois são previsíveis ou ainda porque a

empresa contribuiu com a situação (SILVA, 2015, p. 321). Outrossim, não há fato do príncipe nas desapropriações por interesse social, uma vez estas se originam de atitudes que não são compatíveis com a função social da propriedade ou de atos ilícitos. Silva assevera que somente se aplicaria o artigo 486 da CLT a um cenário, qual seja:

O único cenário que se pode imaginar, diante das ponderações supra, é o antigo sistema de encampação de empresas privadas pelo administrador público, chamada estatização. Neste caso, o fato era imprevisível e não houve participação alguma do empregador, nem mesmo por sua incúria ou descumprimento de normas legais. Não houve riscos da atividade econômica nem o empregador teve a chance de prosseguir seu empreendimento com novo foco, como no caso da publicação externa que virou interna ou da casa de bingo que virou casa de espetáculos. Além disso, a intervenção estatal é seguida normalmente pela expropriação dos bens. Logo, as indenizações devem ficar a cargo do ente público estatizante e não do antigo empregador (SILVA, 2015, p. 323).

Entretanto, se a encampação culminou no prosseguimento da atividade comercial, e na continuidade das relações de trabalho, não caberá indenização (SILVA, 2015, p. 323). Nesses casos, caberá ao aplicador do Direito observar que a responsabilidade do empregador é presumida, enquanto a do Estado deve ser comprovada caso a caso, pois, de outra maneira, se distorceria a essência da relação de trabalho. O empregador, pela sua própria essência, deve arcar com os riscos da atividade que desenvolve, sendo, inclusive, este um pressuposto que deve guiar e limitar a pretensão da aplicação indiscriminada do princípio da preservação da atividade empresária. O empresário deve se responsabilizar e avocar para si tanto os ganhos e vantagens como também as perdas.

Nessa toada, o princípio da preservação da atividade empresária, mesmo diante do cenário de proteção e/ou intervenção estatal não deve sobrepor a máxima de que empresários ganham lucros e sofrem prejuízos. Admitir o contrário, seria ir de encontro com a própria essência da atividade comercial capitalista. Logo, o princípio da preservação da empresa não deve ser utilizado como justificativa para atribuir ao empresário um direito superior de continuidade de suas atividades a qualquer custo.

Esclarece-se que este trabalho não deseja diminuir a importância do princípio da preservação da empresa, pelo contrário, é imprescindível reconhecer a sua importância, todavia a sua aplicação não pode ser irrestrita. Na verdade, deve ser limitada aos casos em que o próprio mercado, livremente, encontra soluções para a crise econômica do agente com fundamento consensual entre as partes. Por causa disso, é necessário fazer uma análise de se a adoção da medida de isolamento social e o fechamento do comércio não essencial por causa do estado de calamidade pública causada pela Covid-19 poderiam se caracterizar como fato do príncipe.

Conforme já sinalizado em diversos trechos deste trabalho, e, agora de forma direta e resumida, não se pode entender pela aplicação do fato do príncipe nesse caso. Mesmo que não se aplique a interpretação restritiva defendida pelo Professor Homero Batista Silva, tais atos não vem da livre manifestação de vontade do Governo. Tratam-se na verdade de uma determinação casual em virtude da pandemia e com o objetivo único de proteger a saúde e vida das pessoas, ou seja, não há opção ao Estado de adotar ou não tais medidas, mas sim uma obrigação de seguir as determinações prescritas pela OMS com base em critérios científicos. Também não há qualquer ganho ou vantagem para o Estado. Nesse ponto, ressalta-se que é possível a responsabilização do governante por atos de improbidade administrativa no que tange às decisões que não estão em consonância com os critérios científicos e técnicos, conforme decidiu o STF em plenário, em sede de cautelar, na ADI n. 6421 (BRASIL, 2020).



Dessa forma, as medidas de isolamento social constituem uma medida excepcional, que se tornaram obrigatórias diante da conjuntura da pandemia por um prazo determinado. Considerando que a potencialidade lesiva da Covid-19 constitui relevante perigo à sociedade, em geral, e especificamente aos trabalhadores, torna-se obrigatória a incidência das regras de intervenção do Estado.

Estabelecidas as normas para reger o período de pandemia, sua observância é obrigatória ao empregador, sob pena de sanção, considerando a finalidade de salvaguardar a segurança e saúde da sociedade e dos obreiros, não sendo possível, portanto, alegação de fato do príncipe, já que a imposição estatal decorreu de situação excepcional e comportamento atípico do empresário, ante das novas regras estabelecidas.

## Considerações Finais

Dada a complexidade do tema ora discutido, não se pretende com este trabalho esgotar o debate, mas apresentar um estudo e alternativas para uma adequada aplicação do direito para o caso em questão. A análise acerca da aplicação ou não da Teoria do Fato do Príncipe requer cautela tanto do Poder Executivo, quanto do Poder Judiciário, ao ser provocado para aplicação do direito. Nesse cenário, é indispensável elucidar de forma cautelosa as normas aplicáveis ao caso, sem exceder os limites da moldura hermenêutica aplicável.

Conforme já apresentado acima, não há como se admitir a responsabilização do Estado pelas verbas rescisórias e indenizatórias decorrentes da suspensão da atividade empresarial e das relações de trabalho decorrentes do estado de calamidade pública. Não seria pertinente tal forma de solidarização de custos. No entanto, também não seria razoável adotar uma interpretação rígida para desamparar o empresário-empregador em virtude da Teoria dos riscos da atividade econômica. É necessário analisar as consequências fáticas do caso para encontrar a melhor solução aplicável.

Uma possível e adequada solução para o problema seria o reconhecimento do caso de força maior previsto no art. 501 da CLT. A força maior ocorre quando há fato inevitável, imprevisível e sem interferência do empresário em que fica prejudicada a atividade empresarial. Dessa forma, é plenamente possível admitir que a Pandemia da Covid-19 se enquadra em caso de força maior. Não é uma crise financeira, mas uma situação de calamidade pública de ordem natural e inesperada, sem concorrência humana.

Mesmo assim, essa constatação, por si só, não é suficiente para se operar os efeitos da força maior na esfera trabalhista. É necessário que o empregador demonstre que tomou todas as medidas possíveis para enfrentar o fato imprevisto, além de que a situação ocasionou o prejuízo da atividade econômica da empresa.

A intervenção estatal por meio da criação de normas excepcionais, genéricas e abstratas deve ocorrer de forma restrita e quando realmente necessária e de forma excepcional, como foi o caso do período de pandemia. O Estado só deve interferir na ordem econômica quando indispensável, não devendo intervir irrestritamente nas relações privadas. Criar soluções gerais e abstratas seria desprezar a igualdade substancial, correndo o risco de provocar injustiças. Deve-se analisar cada fato isoladamente à luz da autonomia privada e da excepcionalidade que a situação requer para garantia do equilíbrio contratual.

Somente com a ponderação de todos esses princípios e valores será possível o reconhecimento, à luz do caso concreto, da força maior, conferindo uma renegociação justa das condições do contrato de trabalho ou na sua resolução.

## Referências

BROCCHI, Gabriel Gallo. **A TEORIA DO FATO DO PRÍNCIPE**. 2020. Disponível em: <https://www.fius.com.br/a-teoria-do-fato-do-principe/#:~:text=A%20nomenclatura%20%E2%80%9CFato%20do%20Pr%C3%ADncipe,para%20manter%2Dse%20como%20>

autoridade.. Acesso em: 13 de jun. de 2022.

BRASIL. **DECRETO Nº 10.422**, DE 13 DE JULHO DE 2020. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10422.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10422.htm). Acesso em: 16 de mai. de 2022.

BRASIL. **DECRETO Nº 10.470**, DE 24 DE AGOSTO DE 2020. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10470.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10470.htm). Acesso em: 16 de mai. de 2022.

BRASIL. **DECRETO Nº 10.517**, DE 13 DE OUTUBRO DE 2020. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/decreto/d10517.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10517.htm). Acesso em: 16 de mai. de 2022.

BRASIL. **DECRETO LEGISLATIVO Nº 6**, DE 2020. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Portaria/DLG6-2020.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/DLG6-2020.htm). Acesso em: 15 de mai. de 2022.

BRASIL. **LEI Nº 8.177**, DE 1 DE MARÇO DE 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8177.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8177.htm). Acesso em: 15 de mai. de 2022.

BRASIL. **LEI Nº 8.666**, DE 21 DE JUNHO DE 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 22 de junho de 1993. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm). Acesso em: 15 jun. 2022.

BRASIL. **LEI Nº 10.820**, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2003. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/2003/L10.820.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.820.htm). 2003. Acesso em: 15 de mai. de 2022.

BRASIL. **LEI Nº 13.979**, DE 6 DE FEVEREIRO DE 2020. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm). Acesso em: 15 de mai. de 2022.

BRASIL. **LEI Nº 14.010**, DE 10 DE JUNHO DE 2020. Dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (Covid-19). Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L14010.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14010.htm). Acesso em: 05 jun. de 2022.

BRASIL. **LEI Nº 14.020**, DE 6 DE JULHO DE 2020. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm). Acesso em: 15 de mai. de 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927**, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm). Acesso em: 05 jun. de 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936**, de 1º de abril 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm). Acesso em:

05 jun. de 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Medida Cautelare em Ação Direta de Inconstitucionalidade 6421**. Distrito Federal. 2020. Pesquisa de jurisprudência. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5912207>. Acesso em: 02 jul. 2022.

BRASIL. **PLC 15/2020**, de 28 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2254020&ord=0>. 2020. Acesso em: 15 de mai. de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). AIRR-1770-57.2013.5.03.0036. **Agravo de instrumento. Recurso de revista**. Distrito Federal. 2015. Pesquisa de jurisprudência. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#8c4b3ad291e2109f5b670c95a6b6c8db>. Acesso em: 30 jun. de 2022.

CAIXA. **Divulga medidas governamentais e auxilia os beneficiários dos programas sociais disponibilizados pelo governo em tempos de pandemia**. Disponível em: <https://caixanoticias.caixa.gov.br/noticia/20637/coronavirus-caixa-anuncia-novas-medidas-de-estimulo-a-economia-brasileira>. Acesso em 02 jun. de 2022.

CONGRESSO NACIONAL. Agência Senado. **Pelo segundo ano, pandemia domina lista de medidas provisórias aprovadas. 2021**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/12/30/pelo-segundo-ano-pandemia-domina-lista-de-medidas-provisorias-aprovadas>. Acesso em: 05 de mai. de 2022.

CONGRESSO NACIONAL. Agência Câmara de Notícias. **Medida provisória que muda regras trabalhistas perde a validade no domingo. 2020**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/676756-MEDIDA-PROVISORIA-QUE-MUDA-REGRAS-TRABALHISTAS-PERDE-A-VALIDADE-NO-OMINGO>.

COSTA, Joana Simões de Melo; REIS, Mauricio Cortez. **Uma análise da MP nº 936/2020 sobre os rendimentos dos trabalhadores e a renda domiciliar per capita. 2020**. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10064>. Acesso em: 11 de mai. de 2022.

CRUZ, André Santa, **Direito Empresarial**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2019

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 17 ed. São Paulo: Malheiros.

PORTAL DA LEGISLAÇÃO. **Disponibiliza legislações variadas como atos normativos, leis, súmulas, decretos e jurisprudências**. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/>. Acesso em 02 de jun. de 2022.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Força maior e *factum principis***. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7. Região, v. 1, n. 1, Fortaleza, jan./jun. 1976.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado: Volume 6 – Contrato de Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

SILVA, Mauro Santos. **Política econômica emergencial orientada para a redução dos impactos da pandemia da Covid-19 no Brasil: medidas fiscais, de provisão de liquidez e de liberação de capital. 2020**. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/>

bitstream/11058/10190/2/td\_2576.pdf. Acesso em: 17 de mai. de 2022.

Recebido 12 de julho em de 2022.

Aceito em 7 de agosto 2022.