

LEONARDO FERRES DA SILVA RIBEIRO  
JOSÉ AUGUSTO DA SILVA RIBEIRO FILHO  
FERNANDO EGIDIO DI GIOIA  
MANSUR CESAR SAHID  
ADRIANA FERRES DA SILVA RIBEIRO  
MARIA JOSÉ PRESTES DE CAMARGO  
KARIME ANTUNES DE SOUZA  
PRISCILA MONTANHA JARDIM DE OLIVEIRA

AV. 9 DE JULHO, 3147, 3º ANDAR, CONJ. 31  
JD. PAULISTA – S. PAULO – SP - 01407-000  
TEL. (11) 3050-4466 | FAX (11) 3057-3923  
www.silvaribeiro.com.br  
silvaribeiro@silvaribeiro.com.br

**COVID-19 E O CARÁTER DA IMPREVISIBILIDADE NAS RESCISÕES DE  
CONTRATO DE TRABALHO DIANTE DA PANDEMIA - FACTUM PRINCIPIS -  
FORÇA MAIOR**

A discussão quanto a aplicação do “fato do príncipe”, no direito trabalhista, traz à tona a questão da cessação do trabalho por imposição da autoridade pública, sem culpa do empregador, ficando o governo responsável pela indenização devida ao empregado. É o que se lê do art. 486 da CLT, *verbis*:

*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 dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria.*

*§ 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 três dias, falar sobre essa alegação.*

*§ 3º. Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz da Justiça Federal, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum.*

Neste sentido, uma vez confirmado o “fato do príncipe”, quem seria o responsável pelas verbas rescisórias? Vejamos, as verbas, uma a uma:

- a) o Aviso Prévio fica dispensado em caso de força maior;
- b) saldo dos dias trabalhados, férias proporcionais +1/3 e décimo terceiro salário proporcional, são de responsabilidade do empregador
- c) por sua vez, a multa referente aos 40% do FGTS ficaria a cargo do Governo responsável pela medida de paralisação temporária ou definitiva do trabalho.

O fundamento da “teoria do fato do príncipe” reside na ideia de que a Administração não pode causar danos ou prejuízos aos administrados, ainda que em benefício da coletividade; sendo inevitáveis esses prejuízos, surge a obrigação de indenizar.

# Silva Ribeiro

Advogados Associados

A situação não é nova. Quando os bingos foram fechados, várias foram as ações alegando o *factum principis* para requerer do governo o pagamento multa relativa ao FGTS.

Naquele caso, no entanto, houve entendimento de que não poderia ser considerado “fato do príncipe” pois o caráter de imprevisibilidade não estava presente, tendo em vista que se tratava de uma atividade de risco.

A inevitabilidade é, pois, imprescindível para o reconhecimento do *factum principis*; noutras palavras, é necessário que não haja meios de se evitar ou impedir os efeitos daquele fato sobre a execução da obrigação pactuada.

Alguns argumentam que o “fato do príncipe” só poderia ser suscitado nos contratos administrativos, não valendo para todo e qualquer negócio jurídico sem a participação da Administração.

Os institutos da força maior e do caso fortuito estão presentes no Código Civil, sempre relacionados à inimputabilidade da falta contratual ou extracontratual ao agente, isentando-o de eventual responsabilidade indenizatória. A lei, contudo, não nos trouxe uma definição.

Pode-se dizer que o **caso fortuito** seria “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”. Já a **força maior** corresponderia ao dano “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”

Por isso, o “fato do príncipe” ganha relevância para a Administração Pública: porque, muito embora possa ser considerado força maior para a quebra do *pacta sunt servanda*, gera para o Estado o dever de indenizar às partes pelos prejuízos suportados.

A doutrina, na sua maioria, situa o “fato do príncipe” como espécie de modalidade especial de força maior. Nesse sentido, dentro outros, Délio Maranhão (*Instituições de Direito do Trabalho*, 21<sup>a</sup>. ed., S.Paulo: Ltr, p.615), Mozart Victor Russomano (*Curso de Direito do Trabalho*, 9<sup>a</sup>. ed., Curitiba: Juruá, p.235) e Valentin Carrion (*Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, 33<sup>a</sup>.ed, São Paulo: Saraiva, p. 392).

Contudo, a CLT, no plano legislativo, delineou diferenças entre a força maior e o *factum principis*, quando criou tratamento distinto para a indenização devida pelo empregador. Assim é que os arts. 501 a 504 e 486, todos da CLT, tratam, respectivamente, dos dois casos.

A respeito da força maior, diz a CLT que:

*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.*

# Silva Ribeiro

Advogados Associados

*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 artigos 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 artigo 479 desta lei, reduzida igualmente à metade.*

Assim, nos casos de força maior, havendo um motivo inevitável, sem qualquer participação do empregador e que tenha abalado, sobremaneira, as finanças da empresa, se houver a necessidade de rescisões contratuais, as indenizações previstas na legislação serão reduzidas à metade daquelas devidas na hipótese de dispensa sem justa causa (para o regime obrigatório do FGTS, desde a Constituição de 1988, a indenização seria de 20% – e não mais os 40% – do saldo dos depósitos em conta vinculada).

Reparte-se, então, entre empregado e empregador, os prejuízos do infortúnio.

Já na hipótese do “fato de príncipe” (art. 486 da CLT já citado), a indenização fica a cargo do governo responsável pelo ato, lei ou resolução que impossibilitou a continuação da relação empregatícia. Neste caso, a indenização de 40% do FGTS não seria de responsabilidade do empregador, mas sim da Administração.

Aliás, alguns doutrinadores vão além, entendendo que, em caso de paralisação temporária dos serviços derivada de *factum principis*, o Governo responsável deverá arcar com o pagamento dos salários dos empregados da empresa prejudicada.

Por outro lado, há quem defenda que, tanto em caso de força maior, como no fato do príncipe, o empregador deveria se responsabilizar, integralmente, pelas indenizações, uma vez que é ele, empregador, quem detém os riscos da atividade empresarial. Como se vê, há divergência doutrinária a esse respeito.

Passamos, a seguir, a emitir a nossa opinião.

A nosso ver, uma questão totalmente estranha à gestão negocial, tal qual um fato de natureza inevitável e/ou uma disposição estatal inafastável, não pode ser transferida totalmente ao empregador, devendo ser aplicada a teoria do fato do príncipe e prevalecer a assunção de responsabilidade indenizatória pelo ente estatal que emanou a ordem que impossibilitou a continuação da atividade empresária.

Após todas essas medidas preventivas que o Governo vem editando, se a rescisão for a única saída viável para a empresa, em prol da própria coletividade e dos demais empregados que permanecerão em atividade, deve ser imputada à Administração a responsabilidade pelo pagamento da indenização rescisória.

A questão, contudo, não está resolvida. A insegurança jurídica gerada nesse momento se concretiza pela incerteza de como, na prática, os Tribunais irão se posicionar. Essa incerteza somente será resolvida com o deslinde das futuras demandas judiciais, mas, a nosso ver, a correta interpretação dos dispositivos legais mencionados nos dá segurança para manifestar, desde já, nossa opinião.



Silva Ribeiro

Advogados Associados

É o que nos cumpria opinar, *sub censura*.

São Paulo, 1 de abril de 2020.

Silva Ribeiro Advogados Associados