

UNILEÃO  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

SÁVIO LUCAS MARTINS MORAIS

**O FATO DO PRÍNCIPE E A SUA APLICABILIDADE NAS RELAÇÕES  
CONTRATUAIS TRABALHISTAS NO PERÍODO PANDÊMICO**

JUAZEIRO DO NORTE-CE  
2023

**O FATO DO PRÍNCIPE E A SUA APLICABILIDADE NAS RELAÇÕES  
CONTRATUAIS TRABALHISTAS NO PERÍODO PANDÊMICO**

Trabalho de Conclusão de Curso- *Artigo Científico*, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau do Bacharel.

**Orientador:** Prof. Esp. Rawlyson Maciel Mendes

SÁVIO LUCAS MARTINS MORAIS

**O FATO DO PRÍNCIPE E A SUA APLICABILIDADE NAS RELAÇÕES  
CONTRATUAIS TRABALHISTAS NO PERÍODO PANDÊMICO**

Este exemplar corresponde à  
redação final aprovada do  
Trabalho de Conclusão de Curso  
de SÁVIO LUCAS MARTINS  
MORAIS

Data da Apresentação \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

**Orientador:** Prof. Esp. Rawlyson Maciel Mendes

**Membro:** Prof. Esp. Everton de Almeida Brito/UNILEAO

**Membro:** Prof. Esp. Jânio Taveira Domingos/ UNILEAO

JUAZEIRO DO NORTE-CE  
2023

## O FATO DO PRÍNCIPE E A SUA APLICABILIDADE NAS RELAÇÕES CONTRATUAIS TRABALHISTAS NO PERÍODO PANDÉMICO

Sávio Lucas Martins Morais<sup>1</sup>  
Rawlyson Maciel Mendes<sup>2</sup>

### RESUMO

O presente trabalho busca analisar em primeiro plano analisar os impactos da COVID-19, pandemia mundial, mas principalmente o seu desenrolar no âmbito financeiro e econômico que influenciou empresas e as relações de trabalho, mas especificadamente as rescisões contratuais. Diante do cenário global de pandemia provocada pelo coronavírus (Covid-19) o Presidente da República decretou estado de calamidade (Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020), em razão da qual os entes federativos declararam a necessidade do isolamento social e, conseqüentemente, a paralisação de muitas atividades e assim como, as principais Medidas Provisórias criadas para preservar à saúde pública e relações de trabalho. Frente a isso, este estudo objetiva também analisar a aplicabilidade da teoria do fato do príncipe, bem como os possíveis efeitos da pandemia do coronavírus nas rescisões dos contratos individuais de emprego, levando em consideração as normas consolidadas sobre o instituto em comento. O trabalho será desenvolvido através de levantamento bibliográfico, principalmente em revistas especializadas, livros e artigos eletrônicos e bibliotecas digitais, utilizando como procedimento o levantamento bibliográfico.

**Palavras Chave:** Direito do trabalho. Fato do príncipe. COVID-19.

### ABSTRACT

The present work seeks to analyze, in the foreground, the impacts of COVID-19, a global pandemic, but mainly its development in the financial and economic sphere that influenced companies and labor relations, but specifically contract terminations. Faced with the global scenario of a pandemic caused by the coronavirus (Covid-19), the President of the Republic decreed a state of calamity (Legislative Decree No, consequently, the stoppage of many activities and, as well as, the main Provisional Measures created to preserve public health and labor relations. In view of this, this study also aims to analyze the applicability of the theory of the prince's fact, as well as the possible effects of the coronavirus pandemic on the termination of individual employment contracts, taking into account the consolidated rules on the institute in question.

---

<sup>1</sup> Graduando do curso de Direito do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio Unileão \_ e-mail: savioml2016@gmail.com

<sup>2</sup> Professor Orientador do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio/UNILEAO, e-mail: rawlyson@leaosampaio.edu.br

**Keywords:** Labor law. Prince costume. COVID-19.

## 1 INTRODUÇÃO

Diante desta pesquisa, pretende-se realizar abordagens acerca dos impactos que a pandemia do COVID-19 e como interferiu nas relações trabalhistas, além das medidas adotadas com o objetivo de apaziguar os impactos financeiros, sociais e econômicos da população, ademais busca também compreender a influência do fato do príncipe nas relações de trabalho e nas rescisões dos contratos de trabalho.

Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que o surto da doença causada pelo novo coronavírus (COVID-19) constituiu uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional – o mais alto nível de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional. Em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia. Essa nova realidade trouxe mudanças consideráveis nas relações sociais, principalmente com a restrição quanto a aglomeração de pessoas. Diante disso, surgiram atos vindos dos Estados e Municípios que restringiram a atuação das atividades empresariais, fechando quase toda espécie dessas atividades, restringindo até, em certo ponto, o direito fundamental de ir e vir das pessoas tendo em vista o estado de calamidade pública provocado pelo vírus contagioso. (TAVARES JUNIOR, 2020)

Nesse contexto, surge a possibilidade de aplicação de um instituto previsto na CLT que protege aquele que desenvolve as atividades empresariais e os contratos administrativos, denominado Fato do Príncipe. O referido instituto previsto no art. 486, caput, da CLT prevê que a autoridade que tomou a medida será responsável pela indenização resultante da extinção do contrato de trabalho. (BRASIL, 1943)

Diante da chegada abrupta do vírus SARS-Cov-2, popularmente conhecido como “coronavírus”, causador da doença Covid-19, a Organização Mundial de Saúde (OMS) trouxe diversas medidas de isolamento social no mundo inteiro, impondo a restrição da circulação de pessoas, o confinamento nas casas, a paralisação quase que completa da atividade econômica. A disseminação do vírus ao redor do mundo foi tão abrupta e imoderada que já nas primeiras semanas, a Organização Mundial da Saúde, tratou de classificá-la enquanto uma pandemia (MARTINEZ, 2020)

Frente a isso, a necessidade de isolamento total com o fechamento dos estabelecimentos produziu efeitos devastadores na sociedade, em especial, na economia e nas relações de

emprego que a ela se relacionam diretamente. Assim, o Governo Federal, através do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, reconheceu o estado de calamidade pública que assolava o país, tendo em 22 de março de 2020, publicado a Medida Provisória nº 927 de 2020, dispondo acerca de medidas trabalhistas para enfrentamento do cenário pandêmico.

Assim, o artigo 486 da CLT prevê o fato do príncipe, o qual 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, mantem-se a necessidade de indenização rescisória ao trabalhador, a qual passa a ser do próprio Estado e não do empregador.

O trabalho será desenvolvido através de levantamento bibliográfico, principalmente em revistas especializadas, livros e artigos eletrônicos e bibliotecas digitais, utilizando como procedimento o levantamento bibliográfico, o qual de acordo com Gil (2010, p.29) é “modalidade de pesquisa inclui material impresso, como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos”

Quanto aos objetivos tem-se uma pesquisa exploratória que de acordo com Gil (2010, p. 41) “têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses [...]. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado”.

Dessa forma, o estudo versa sobre a análise da aplicabilidade da teoria do fato do príncipe, bem como os possíveis efeitos da pandemia do coronavírus nas rescisões dos contratos individuais de emprego, levando em consideração as normas consolidadas sobre o instituto em comento

## **2 O DIREITO DO TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Na primeira Constituição do Brasil de 1824, o direito do trabalho praticamente não foi mencionado, somente o artigo 179, XXIV dispôs que nenhum gênero de trabalho poderá ser proibido desde que não se oponha aos costumes, à segurança e à saúde dos cidadãos.

Segundo Afonso (2008, p. 2776):

(...) esse texto consagrava a livre iniciativa. Não se queria aqui proteger o trabalhador, nem a liberdade de trabalho e muito menos a livre escolha do trabalho. Basta olharmos a lógica dessa Constituição. Em nenhum momento caminhava para esse sentido. O único sentido dessa Constituição era o da consagração das liberdades, e no caso a livre iniciativa, que é um traço marcante do Estado Liberal e do capitalismo.

Na referida Carta Magna foram abolidas as corporações de ofícios, seus juízes, escrivães e mestres visando a livre concorrência e igualdade perante o mercado. Conforme aponta Kalil (2014, p. 143):

A Constituição de 1824, outorgada pelo Imperador Dom Pedro I, limita-se a reconhecer a liberdade de trabalho (art. 178, XXIV), apesar da manutenção do uso da mão de obra escrava, que era um dos principais pilares do modo de produção existente no Brasil. Ainda, a Constituição de 1824 aboliu as corporações de ofício (art. 178, XXV). As raras corporações que existiam foram extintas e novas formas de reunião passaram a ser utilizadas nesse período: ligas operárias, sociedades de resistência, sociedades de socorros mútuos, câmaras ou bolsas de trabalho, caixas beneficentes, sociedades cooperativas e uniões. Os sindicatos se disseminaram a partir de 1903.

Todavia, neste período ainda tínhamos o trabalhador como escravo, realidade que apenas foi mudando com o surgimento da Lei do Ventre Livre (1871), a Lei Saraiva (1885) e, por fim, a assinatura da Lei Áurea (1888) a qual aboliu o trabalho escravo do cenário brasileiro, ainda que não protegesse os libertos sob uma tutela jurídica.

Em se tratando da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891, o Estado passa a ser laico, sem imposição de uma interferência religiosa em assuntos sociais, políticos e culturais, sendo este princípio mantido no texto de nossa atual Constituição em seu artigo 5º, inciso VI. Nesse sentido destaca Cassar (2009, p. 14) que “a Carta de 1891 apenas garantiu o livre exercício de qualquer profissão (artigo 72, § 24) e assegurou a liberdade de associação (artigo 72, §8º), o que embasou o STF a considerar lícita a organização de sindicatos.”

Em 1934, a Constituição apresentou normativas do Direito do Trabalho, as quais cabe citar o salário mínimo (art. 121, b), jornada de trabalho de 8 horas (art. 121, c), férias (art. 121, f), repouso semanal não remunerado (art. 121, e), pluralidade sindical (assegurando ao trabalhador maior liberdade) (art. 121, j), indenização por dispensa sem justa causa (art. 121, g), a formação efetiva da Justiça do Trabalho (apesar de ainda não integrar o sistema do Poder Judiciário) (art. 122). (BRASIL, 1934)

Segundo Nascimento (2012, p. 51) essa Constituição “pouco acrescentou, a não ser o pluralismo sindical, autorização para criação, na mesma base territorial, de mais de um sindicato da mesma categoria profissional ou econômica”.

A Constituição de 1937c instaurou oficialmente o corporativismo no Brasil limitando o poder de criação, de organização e de invenção no bem público, que se fundamenta na riqueza e na prosperidade nacional. O Estado evitava ou resolvia conflitos e influenciava o pensamento dos interesses da nação. Nesse sentido, conforme bem destaca Afonso (2008, p. 2782):

O trabalho é um dever social. O trabalho intelectual, técnico e manual tem direito a proteção e solicitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa. (artigo 136).

Entre essa constituição e a de 1946 vários Decretos importantes para o Direito do Trabalho foram promulgados, podendo destacar o que disciplinou a execução de julgados nos conflitos entre empregados e empregadores (Decreto nº 39/37); organizou a justiça do trabalho (Decreto Lei nº 1237/39); reorganizou o Conselho Nacional do Trabalho (Decreto Lei nº 1346/39); regulamentou o Conselho Nacional do Trabalho (Decreto nº 6597/40); compilou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – (Decreto Lei nº 5452/43).

Para Siqueira Neto (1996, p.201) a Constituição Federal de 1946, por intermédio de seu artigo 158, reconheceu o Direito de Greve, cujo exercício seria regulado em lei. No seu artigo 159 assegurou a livre associação profissional e sindical, sendo regulada por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público. Já no artigo 157 reconheceu as convenções coletivas de trabalho e no artigo 123 incorporou a Justiça do Trabalho na estrutura do Poder Judiciário.

Após a vigência dessa Constituição Federal, foram estabelecidas diversas leis relevantes para o Direito do Trabalho: instituição do repouso semanal remunerado (Lei nº 605/49), adicional para o trabalho perigoso (Lei nº 2573/55), criação do 13º salário (Leis nº 4090/62 e 4769/65), criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (Lei 5107/66).

Um dos institutos importantes do Direito do trabalho, que condiz como base jurídica para a relação de emprego é o contrato de trabalho, previsto no art. 442, onde é definido como um vínculo jurídico através de manifestação de vontade entre empregado e empregador. Segundo Garcia (2019, p.136):

[...] do mesmo modo que o contrato é a fonte das obrigações (sendo esta uma relação ou vínculo jurídico), o contrato de trabalho é a fonte de relação de emprego, dando origem a essa relação jurídica. Mesmo assim, o contrato de trabalho, como modalidade de negócio jurídico, também pode ser visto em seu papel dinâmico, ou seja, retratando a própria relação jurídica de emprego em execução, em que a vontade se manifesta (ainda que de forma tácita) não apenas em seu momento inicial, mas também em seus desdobramentos sucessivos.

## 2.1 O contrato de trabalho

O contrato trabalhista não pode ocasionar nenhum prejuízo ao empregado, mas pode ser alterado em caso de consentimento de ambas as partes ao longo da relação de trabalho, não se atendo somente ao momento exato do acordo.

Para que exista o contrato de trabalho é necessária a expressa manifestação das partes por meio de declaração bilateral de vontade, a eficácia do contrato apresenta-se pela sua aptidão de produzir efeitos (GARCIA, 2011).

Tendo em vista a pertinência do tema do artigo é imprescindível falar acerca da extinção do contrato de trabalho, que acontece quando o acordo laboral chega ao fim, rompendo o vínculo de trabalho e extinguindo a obrigação entre as partes.

Segundo Ratti (2015):

A extinção do contrato pode acontecer por diversas formas, podendo ser a dispensa sem justa causa (arbitrária), a dispensa com justa causa, a rescisão indireta, a dispensa por culpa recíproca, a consensual, por morte do empregador ou empregado, por extinção da empresa, entre outros ( RATTI, 2015,p.23)

As maneiras de extinção do contrato de trabalho, podem se dar por: decisão do empregador ; decisão do empregado; iniciativa de ambos; iniciativa de terceiros; ou quando há decurso do prazo determinado no contrato (VENEZIANO, 2010).

A forma de extinção por iniciativa do empregador se divide em demissão sem justa causa e com justa causa. O primeiro ocorre quando o empregador decide sem nenhum motivo ou ato faltoso por fim à relação jurídica, buscando finalizar o vínculo jurídico. Enquanto a demissão com justa causa é realizado por todo ato faltoso do empregado que faz desaparecer a confiança e boa-fé entre as partes, tornando inviável o prosseguimento da relação de emprego.

A rescisão de trabalho por parte do empregado pode ocorrer em duas modalidades: o pedido de demissão do empregado, quando a iniciativa advém da vontade do trabalhador em rescindir o contrato de trabalho; ou a rescisão indireta que ocorre quando o empregador dá justa causa, ou seja, o empregado tem direito de rescindir o contrato e pleitear as devidas indenizações.

A extinção por iniciativa de ambas as partes advém de ato bilateral, onde a iniciativa de encerrar o contrato de trabalho advém de vontade de ambas as partes, ofertando rapidez e eficácia a resolução dos conflitos trabalhistas, desafogando assim o judiciário trabalhista.

A extinção do contrato trabalhista por iniciativa de terceiros pode enquadrar-se quando o empregado entra com ação trabalhista de reintegração contra a empresa que o demitiu sendo que o empregado tem que se enquadrar na estabilidade, levando a justiça trabalhista a converter essa obrigação em pagamento de indenização.

### **3 A TEORIA DO FATO DO PRÍNCIPE**

É imprescindível para este trabalho compreendermos o instituto jurídico conhecido como “Fato príncipe”, que tem essa nomenclatura diante da obra de Maquiavel, “O Príncipe”:

[...] o sentido genuíno do tratamento de Maquiavel acerca da virtude política somente pode ser capturado se o lermos vinculando-o ao comprometimento global com o princípio do império da lei do pensador florentino. A virtude política que ele invoca e tenta revitalizar é a energia, a coragem e a habilidade que servem para instituir ou restaurar o império da lei e a vida cívica. Em sua teoria da ação política, o império da lei e a virtude dos fundadores e dos redentores não são mutuamente exclusivos, mas estão integrados um com o outro. A virtude de grandes indivíduos é necessária quando o império da lei ainda está por ser instituído, ou precisa ser restaurado, enquanto a virtude de um povo como um todo é necessária para preservar esse império, se já estiver em vigor. Por esse motivo, interpretar a teoria da virtude política de Maquiavel sem associá-la ao império da lei ignora tanto o sentido de sua interpretação da virtude política, como de seu republicanismo (VIROLI, 1998, p. 5).

Atualmente quando abordamos o Fato do Príncipe nos referimos a um ato do poder público, geralmente aplicado também nas áreas cíveis e trabalhistas, como uma forma de extinção do contrato de trabalho de acordo com os termos do art. 486 da CLT, que compreende que um ato administrativo que impossibilita a execução do contrato de trabalho, diante da força maior:

[...] todo ato voluntário da administração que vem onerar as partes que com ela contratam. A teoria do fato do príncipe tem grande importância no campo dos contratos administrativos, para permitir ao prejudicado obter reparação do Estado. No campo do Direito do Trabalho, factum principis compreende 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, quando prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável (CLT, 1943 art. 486).

Ocorre o fato príncipe quando o evento é extraordinariamente inevitável, seguido de um nexo de causalidade entre o ato e a paralisação do trabalho, tornando impossível a continuação do negócio e, por fim, que o empregador não colabore para a sua ocorrência, ou pela promulgação de alguma lei que impossibilite a continuação da atividade, sendo imprescindível o dever de indenizar, por intermédio do governo responsável pelo prejuízo. (DUARTE, 2021, p.18).

Nesse sentido temos que a teoria do fato do príncipe se dá no aceite da Administração Pública acarretar danos ou prejuízos à coletividade, a mesma deve indeniza-los. Em primeiro plano, não há fato do príncipe se o ato da autoridade não impedir a continuidade do trabalho, apenas dificultando ou quando o empregador contribui de maneira ilícita para a paralisação do serviço.

No entendimento de Carlos Henrique Leite (2019):

o empregador não pode concorrer com culpa para a expedição do referido ato administrativo, sob pena de arcar com os ônus decorrentes da extinção do contrato de emprego. Também não vinga o argumento de força maior. (LEITE, p.953, 2019)

O fato do príncipe se apresenta como uma teoria que fundamenta a realização da estabilidade econômico – financeiro em face de um negócio jurídico, tendo em vista os fatores externos à vontade das partes. Dessa forma o contrato de trabalho firmado entre as partes não pode ser mantido em decorrência de uma situação advinda do ente estatal, mas de caráter legal, finalizando como uma resolução do contrato entre empregado e empregador.

Desta forma para que configure o fato do príncipe dentro da esfera trabalhista é inevitável que quatro requisitos sejam preenchidos, a imprevisibilidade do evento, irresistibilidade, inexistência do concurso direto ou indireto do empregador e que o evento afete ou seja suscetível a afetar a situação financeira da empresa.

#### **4 AS IMPLICÂNCIAS DA PANDEMIA DO COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Durante o ano de 2020, com os riscos trazidos pelo COVID-19 o isolamento social, controle da movimentação da população, fechamento de comércios e empresas foram adotados como medidas para prevenir que o vírus repercutisse e gerasse mais vítimas.

No dia 4 de fevereiro de 2020, o presidente Jair Bolsonaro decretou estado de emergência para conter o novo coronavírus no Brasil, enviou também ao Legislativo, Projeto de Lei que criava quarentena e tornava exames, vacinações e tratamentos obrigatórios. Desta forma dispôs da lei nº 13.979/2020 a qual ressalta medidas para o enfrentamento da COVID-19. (BRASIL, 2020).

Devido a essas medidas de isolamento social, o Brasil enfrentou de início uma crise de oferta, porém em seguida passou para crise de demanda, conseqüentemente as empresas precisaram paralisar parte ou toda produção, ocasionando a interrupção de renda de grande parte da população. As maiores medidas de resgate tomadas pelo governo durante a crise focaram no incentivo ao consumo, além do Auxílio Emergencial. Também houve a permissão de saque do FGTS emergencial, que tentou recompor as perdas de renda da população com a pandemia. (MELLO et al., 2020).

Diante do ocorrido algumas ações flexibilizadoras foram tomadas no âmbito trabalhista com o fito de adaptação perante o isolamento social e a quarentena. Nas relações de emprego, os trabalhadores menos qualificados perderam mercado, trabalhadores informais muito atingidos, isto porque tiveram drásticas quedas de suas rendas em razão da natureza das atividades que dependiam das realizações presenciais e da retomada de rotinas sem restrições (BELMOTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020).

Todavia, houve uma maleabilidade dentro dos contratos de emprego celebrados, suas

cláusulas e condições, para que continuassem os trabalhos mesmo nas medidas mais escassas, diante de diversas discussões dos benefícios do empregado e empregador, gerando diversas modificações legislativas para viabilizar a continuação das relações trabalhistas.

Para tomar decisões acerca das questões trabalhistas, a OIT (Organização Internacional do Trabalho), firmaram algumas orientações para que o Brasil pudesse estabelecer suas próprias medidas contra o vírus da COVID-19, sejam estas, distanciamento social, fornecimento de equipamentos de proteção, especialmente aos trabalhadores da área da saúde, procedimentos de higiene, organização do trabalho, diálogo social entre empregadores e trabalhadores, incentivos de acordos de trabalho flexíveis, como o teletrabalho, prevenir a discriminação e exclusão relacionadas ao vírus, melhorar o acesso a serviços de saúde, benefícios e licenças médicas. (BRASIL, 2020).

A primeira Medida Provisória 927/2020, foi desenvolvida para apresentar medidas alternativas trabalhistas para enfrentamento da pandemia, para enfrentamento do avanço rápido da contaminação pela doença e adoção de medidas de isolamento, tendo como principal função a flexibilização das leis trabalhistas, com opções que simplificassem o direito do trabalho e preservassem a relação de trabalho.

A medida permitia a celebração de acordos individuais entre empregado e empregador, férias coletivas, banco de horas, teletrabalho, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e a suspensão do recolhimento do FGTS pelos empregadores com possibilidade de postergação do pagamento em até 6 parcelas consecutivas.

Logo em seguida a Medida Provisória 928/2020 foi publicada e com ela diversas mudanças dentro do direito do trabalho, onde o artigo 18 que determinava que durante o período de calamidade o contrato de trabalho seria suspenso até quatro meses para a participação do trabalhador em curso ou programa de qualificação profissional ofertada pelo empregador, foi revogado. (BRASIL, 2020)

A revogação ocorreu para que o empregador não fosse motivado a extinguir o contrato baseando-se na força maior, levando a perda de alguns direitos pelo trabalhador como aviso prévio, seguro desemprego, diminuição da multa do FGTS. Sendo assim, como alternativa, foi possível uma redução na jornada de trabalho ou redução salarial.

Com o avanço da pandemia no país, novas decisões importantes vieram quando se trata de contratos de trabalho e então veio a Medida provisória 936, que teve como finalidade a prevenção das extinções dos contratos de trabalho, apontando medidas alternativas para complementar o enfrentamento perante a calamidade pública advinda do COVID-19. Ademais foi instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BRASIL,2020).

A implementação deste programa social trouxe o benefício emergencial aos trabalhadores desde que a empresa participasse desse projeto que possibilitava: a redução da jornada de trabalho de forma proporcional, redução salarial, e a possível suspensão temporária do contrato de trabalho que seria pago pela União através do pagamento integral do valor que corresponde ao seguro-desemprego do empregado.

Porém existiam alguns pontos que deveriam ser analisados: a jornada de trabalho deveria ser acordada de forma individual entre o trabalhador e o colaborador, porém a empresa que faturasse superior a R\$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), só poderia realizar a suspensão do contrato de seu trabalhador se efetuasse o pagamento de 30% do salário do empregado.

Os acordos seriam realizados entre o empregado e o seu empregador, deveriam ser informados no Ministério da Economia e nos Sindicatos no prazo de dez dias, e que caso não houvesse a comunicação o empregador deveria realizar o pagamento de um salário e o pagamento do benefício emergencial seria pago pelo governo com o prazo de trinta dias.

O trabalhador que recebeu o benefício emergencial, garantiu o seu emprego, pois em caso de dispensa sem justa causa durante o período de redução ou suspensão e após o restabelecimento da jornada de trabalho, em período proporcional ao tempo acordado, o empregador se sujeitaria ao pagamento de indenizações em valores previstos na própria medida, conforme artigo 10 da Medida Provisória 936. (BRASIL, 2020).

No conceito de trabalhador, também foram englobados o jovem aprendiz e o trabalhador em tempo parcial. Aquele que trabalhava no regime intermitente só poderia receber uma ajuda de R\$600,00 mensais por noventa dias, mesmo que possuísse mais de um contrato de trabalho.

A Medida Provisória nº 945/20, que trouxe garantias específicas aos trabalhadores do setor portuário, com medidas de preservação da saúde de todos os integrantes das atividades nos portos e Medida Provisória nº 946/20, que tinha por finalidade a possibilidade de saques extraordinários do FGTS. (BRASIL,2020)

Além disso, foram editadas as Medidas Provisórias nº 1.045/21 e 1.046/21, que dispunham sobre novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, após o fim do prazo de vigência da Medida Provisória que havia a instituído, além de novas medidas trabalhistas para enfrentamento da crise

Diante da duração do período pandêmico, a Medida Provisória 936 foi convertida na Lei nº 14.020/2020, que manteve o auxílio emergencial, garantindo os mesmos objetivos da continuidade das atividades laborais e empresariais, redução do impacto social do estado de calamidade e emergência de saúde pública, mantendo-se vigente até o fim do estado de

calamidade no Brasil.

## **5 AS RESCISÕES TRABALHISTAS CONTRATUAIS E A APLICAÇÃO DA TEORIA DO FATO DO PRÍNCIPE NO CENÁRIO PANDÊMICO**

Com o advento das mudanças ocasionadas pela pandemia do COVID-19 dentro das relações trabalhistas, principalmente com as rescisões, faz-se necessário verificar se existe a possibilidade de responsabilização do Estado perante a aplicação do fato do príncipe.

Ao analisar a possibilidade de caracterização do fato príncipe é necessário vislumbrar a atuação de diversos governos estaduais que determinaram a paralisação das atividades diante da pandemia da COVID-19. (SOUZA JÚNIOR, 2020).

Sendo assim é indispensável para a aplicação do fato do príncipe que o governo realizasse algum ato que levasse a não sobrevivências da empresa, onde o empregador tenha sofrido grave prejuízo financeiro por medidas administrativas dos entes públicos, acarretando assim a extinção dos contratos de trabalho e a indenização decorrentes da extinção da relação de trabalho.

O que acontece é que as orientações para as determinações governamentais vieram através da OMS, para a realização de paralisações das atividades econômicas por motivos maiores, preservação da saúde pública e dignidade da pessoa humana, além da tentativa de evitar a escassez de medicamentos e vagas em hospitais.

Mesmo diante da possibilidade de acarretar diversos danos econômicos às empresas e órgão governamentais, era um caso de saúde pública extraordinária que não poderia ficar para depois, se sobressaindo a qualquer outra importância naquele momento. (TEIXEIRA, 2021).

Tratando-se dessa possibilidade, o artigo 29, da Lei 14.020/20, deixou expresso que:

Não se aplica o disposto no art. 486 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. (BRASIL, 2021)

A responsabilidade estatal pelos danos econômicos e financeiros advindos da pandemia se mostra incabível e injusto. Pois embora muitas empresas e trabalhadores tenham sido prejudicados não se mostra cabível responsabilizar alguém ou entes públicos por um fato que fugiu ao controle de todos.

O fato do princípio já era dificilmente aplicado na prática em fatos e situações jurídicas comuns, de modo que o cenário pandêmico apenas atenua o entendimento de não aplicabilidade, visto que o que se preservou, em primeiro plano, foi a saúde e o bem-estar da população com as medidas propostas e adotadas. (KROETZ, 2021).

O entendimento majoritário atual dos tribunais da seara trabalhista hoje em dia é a não configuração do fato princípio perante o momento pandêmico vejamos um caso que ocorreu na 6ª Vara do Trabalho em Fortaleza/CE<sup>3</sup>, a respeitável magistrada titular decidiu que o instituto do fato do princípio, não é aplicável às demissões ocorridas por causa das dificuldades advindas das restrições adotadas pelo governo para conter a pandemia da COVID-19.

Na Reclamação Trabalhista, o reclamante, que exercia a função de churrasqueiro, mencionava que havia sido dispensado sem o pagamento das verbas rescisórias, sob a alegação de que teria ocorrido a mencionada teoria, diante da pandemia do coronavírus. A reclamada não contestou, sendo caracterizada a revelia.

Entretanto, o entendimento foi que a determinação para a paralisação das diversas atividades por parte das autoridades públicas não ocorreu visando interesse ou vantagem para o ente público, mas por motivo de necessidade de proteger o interesse público, preservando a integridade física de toda a coletividade, não reconhecendo, desta forma, a aplicação do instituto.

Outro caso de grande repercussão se deu no Rio de Janeiro na 52ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, em uma Ação Civil Pública promovida pelo Ministério Público do Trabalho em face da Churrascaria Fogo de Chão RJ LTDA.<sup>4</sup>

No caso em tela, os empregados foram dispensados da respectiva churrascaria, de forma coletiva, sem prévia negociação, o que motivou a propositura da ação, e em defesa a reclamada relatou que devido aos efeitos pandêmicos teve de suspender, por obrigação, o funcionamento das atividades, sem condições de manter os funcionários, e por fim invocou a aplicação do fato do princípio, com o objetivo de responsabilizar o Estado pelos respectivos danos.

Todavia o respeitável magistrado que decidiu não se vislumbrou a hipótese de ocorrência de fato do princípio, pois as medidas adotadas pelo Poder Público não

---

<sup>3</sup> Vara do Trabalho. Ação Trabalhista pelo Rito Sumaríssimo nº 0000546-22.2020.5.07.0006. Juíza: Milena Moreira de Sousa. Data do Julgamento: 11 de abril de 2021

<sup>4</sup> Ação Civil Pública nº 0100413-12.2020.5.01.0052. Juíza: Mirna Rosana Ray Macedo Correa. Data do Julgamento: 5 de março de 2021.

configuraram causa principal da suspensão parcial e temporária das atividades empresariais, mas, sim, a necessidade de isolamento social para a contenção do vírus, em caráter de pandemia. Nessa mesma linha de raciocínio, praticamente todos os juízos decidiram, com o mesmo entendimento para a não configuração.

Nesse diapasão a Justiça do Trabalho entendeu que a saúde pública e o estado de calamidade afastaram a responsabilidade do Estado perante as rescisões contratuais no período de pandemia, pois não foi o ato do ente público que deu causa as rescisões ou interrupções das atividades, mas sim a própria pandemia.

Em um primeiro momento, durante as paralisações da pandemia o Poder Executivo agiu de maneira prudente, porém ao decorrer do estado pandêmico brasileiro, ficou nítido as ações de negligência e imprudência diante das medidas de prevenção e erradicação do vírus.

Por existir omissão da gravidade do vírus, crenças limitantes relacionadas a vacina, e ainda promoção de tratamento sem comprovação científica, levou-se muito mais tempo para a reabertura dos comércios, das produções empresariais, e dos trabalhos autônomos, pois o número de mortes e de pessoas contaminadas demorou demasiadamente para diminuir. (ARREGUY, 2021).

Nesse entendimento não seria absurdo responsabilizar o Estado frente aos danos enfrentados por pessoas físicas e jurídicas com o encerramento de atividades de diversas empresas, pais e mães de família desempregados, direitos trabalhistas ofendidos, mesmo com as alterações das legislações vigentes.

Neste diapasão compreendemos a tese de que se o Poder Público não se preocupa com o bem-estar social, sua responsabilização deveria ser absoluta.

No que tange o entendimento de Bezerra Leite (2021):

o fato do príncipe pode ser entendido como uma ação estatal de ordem geral que pode onerar, dificultar ou impedir a satisfação de determinadas obrigações, em especial a das relações trabalhista, sendo assim, levando em conta o conceito mencionado, tais situações desencadearam justamente essas consequências, nos levando ao entendimento de que por esse lado, o fato do príncipe teria certa probabilidade de ser aplicado, não pela adoção de medidas para prevenção contra o vírus que desencadeou as rescisões e interrupções dos contratos de trabalho, mas sim na falta da cautela frente ao surto pandêmico

Sendo assim, as medidas de isolamento social foram um fato atípico, que se tornaram obrigatórias diante do cenário da pandemia do COVID-19, apresentando um grande perigo à sociedade, principalmente as relações de trabalho, onde normas de intervenção do Estado são aplicadas, que embora no entendimento majoritário dos tribunais não seja passível de indenização, na teoria o fato do príncipe deveria ser aplicado.

## 6 CONCLUSÃO

O mundo já encarou diversas cenas de epidemias e pandemias, doenças que causaram a morte de diversas pessoas, mas o Brasil nunca esteve de frente com tal situação, jamais estabeleceu qualquer medida de enfrentamento a essa situação, que resultou em um grande caos social no Brasil.

Diante da falta de experiências para lidar com a pandemia do coronavírus, muitas consequências, principalmente no âmbito trabalhista, foram ocasionadas, danos econômicos e sociais, além do dano para a saúde da população.

Sendo assim as instituições legislativas e do Poder Executivo, perante a situação decretaram estado de calamidade pública no país pelo Decreto Legislativo n.º 6/20. Logo em seguida diversas alterações em Medidas Provisórias e Leis foram tomadas para diminuir o impacto das consequências da população.

A Lei n.º 13.979/20, trouxe medidas gerais para o enfrentamento da pandemia, já a Medida Provisória n.º 927/20 reconheceu que o Brasil nesse período estava enquadrado na hipótese de força maior, bem como estabeleceu recursos que poderiam ser adotados pelo empregador, durante o estado de calamidade. a Medida Provisória n.º 936/20, convertida na Lei n.º 14.020/20 instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que tinha por objetivo de pactuação individual da redução da jornada e do salário e suspensão do contrato de trabalho, além de pagamento pela União Federal do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, com objetivo de ajudar tanto empregador como empregado.

Importante frisar que o maior desafio consiste na configuração, ou não, da Teoria do Fato do Príncipe nas relações de trabalho diante do cenário da pandemia, sendo importante ressaltar que o instituto, segundo o direito trabalhista, consiste em um evento extraordinário e inevitável, no caso de paralisação transitória ou definitiva do trabalho, causada por ato governamental federal, estadual ou municipal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, ocasião em que é necessário o pagamento da indenização.

A dificuldade em realizar essa configuração vem com os impactos avindos das decisões do Poder Público que levou a paralisação das atividades laborais, o que desencadeou diversas crises que deixaram a sociedade em estado de desespero, todavia, tais medidas foram estabelecidas por uma causa maior, o intuito foi a preservação da saúde pública, com a tentativa de conter a disseminação do vírus, para evitar aumentos de entrada nos hospitais, falta de

medicamentos e no pior dos casos, a morte.

Entretanto, a Justiça do Trabalho, conforme os julgados apresentados no artigo, é aparentemente pacífica no entendimento de que não há a configuração do fato do príncipe, sendo o único responsável, o empregador. Antes da pandemia, as decisões relacionadas às rescisões contratuais do trabalho devido ao fato do príncipe, quase não eram reconhecidas.

Outro ponto a ser observado, é a responsabilização do Estado diante dos atos negligentes e imprudentes perante a sociedade, sendo sabido que parte do Poder Executivo não se mostrou adepto as determinações que eram impostas pela OMS, contrariando a necessidade das vacinas e dificultando cada vez mais o retorno das atividades laborais normais e a contenção do vírus em território nacional, além da falta de compaixão para com aqueles que tiveram suas vidas ceifadas.

Sendo assim é importante enquadrar as rescisões contratuais trabalhistas na hipótese de fato do príncipe quanto o fato adveio da urgência da pandemia, com o objetivo de preservar a saúde da população, evitando contaminação e buscando uma solução mais célere para a situação é ser hipócrita e desproporcional ao que de fato ocorreu: uma verdadeira negligência estatal.

Em outro ponto, diante dos pontos vastamente discutidos neste artigo, que a teoria do fato do príncipe é uma resposta do Estado que dificulta e impede a satisfação das obrigações e deveres, como a dos contratos trabalhistas e relações de emprego e diante de todos os atos inconsequentes, negligentes, irresponsáveis e infundados do Presidente da República, compreende-se, assim, que o fato do príncipe pode e deve ser aplicado, diante dos posicionamentos insensatos diante da situação, que influenciaram grande parcela da sociedade e conseqüentemente na celeridade da normalização das atividades e serviços.

## REFERÊNCIAS

AFONSO, Túlio Augusto Tayano. **Evolução Constitucional do Trabalho na Ordem Econômica Jurídica Brasileira. In: Encontro Preparatório para XVII Congresso Nacional do CONPEDI/UFBA**, 2008, Salvador-BA. Cidadania e Efetividade dos Direitos. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008

ARREGUY, Juliana. **CPI da Covid: Ações do governo explicam as 23 perguntas da Casa Civil**. UOL, 2021. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/confere/ultimas-noticias/2021/04/27/23-acusacoes-bolsonaro-cpi-pandemia-covid-19-casa-civil.htm>> Acesso em: 14 de fevereiro de 2023.

BELMONTE, Alexandre Agra. MARTINEZ, Luciano. MARANHÃO, Ney. **Direito do**

**Trabalho na crise da covid-19.** Editora Jus podivim. 816 p. Salvador – Bahia, 2020.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Teoria do Fortuito, Força Maior, Fato do Príncipe e Imprevisão nas Relações de Trabalho – Aplicação das Cláusulas Resolutórias e Revisórias sob os Impactos de Pandemias.** 1. Ed. Salvador: Editora JusPodvim, 2020

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho.** 13. Ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-lei, nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Das normas gerais de tutela do trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em 10 de dez de 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** de 05 de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, 05 out. 1988 Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em 10 dez de 2022.

BRASIL. **Decreto lei n.º13.467 de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das leis do trabalho, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 13 jun. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em 10 de dez de 2022.

BRASIL. **DECRETO Nº 1.313, DE 17 DE JANEIRO DE 1891** Estabelece providencias para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fabricas da Capital Federal. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 09 de dez de 2022.

BRASIL. **DECRETO Nº 979, DE 6 DE JANEIRO DE 1903.** Faculta aos profissioaes da agricultura e industrias ruraes a organização de sindicatos para defesa de seus interesses. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-979-6-janeiro-1903-584238-publicacaooriginal-107004-pl.html>. Acesso em 09 de dez de 2022.

BRASIL. **Constituição Da República Dos Estados Unidos Do Brasil** (De 16 De Julho De 1934). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm). Acesso em 09 de dez de 2022.

BRASIL. **Constituição Da República Dos Estados Unidos Do Brasil** (De 24 De Fevereiro De 1891). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao91.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm). Acesso em 09 de dez de 2022.

BRASIL. **Constituição Dos Estados Unidos Do Brasil**, de 10 de novembro de 1937. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm). Acesso em 09 de dez de 2022.

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927.** Brasília, 22 de março de 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: 01.04.2023.

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936**. Brasília, 01 de abril de 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: 01.04.2023.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452**. Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 01/04/2023.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 6/2020**. Brasília, 20 de março de 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/DLG6-2020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm). Acesso em: 03.04.2021.

BRASIL. **LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020**. Brasília, 6 de novembro de 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm). Acesso em: 03/04/2021

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Niterói: Impetus, 2009

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª edição. São Paulo. Saraiva. 2019. p136.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

KALIL, Renan Bernardi. **Avanços e perspectivas do direito constitucional do trabalho: uma análise sob a ótica do direito coletivo do trabalho**. Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília, v. semestral, n. 48, p. 143, set. 2014.

KROETZ, Maria Cândida do Amaral. Conjur. Covid-19 e caso fortuito ou de força maior na responsabilidade civil extracontratual. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-jun-29/direito-civil-atual-covid-19-fortuito-responsabilidade-civil-extracontratual>>. Acesso em 2 de novembro de 2021

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11 edição. São Paulo. Saraiva Educação. 2019. p. 953.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2020, vol. 4.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTr, 2012.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do Trabalho e democracia: apontamentos e pareceres**. São Paulo: LTr, 1996.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de; GASPAR, Danilo Gonçalves; COELHO, Fabiano; MIZIARA, Raphael. **Direito do Trabalho de Emergência – Impactos da COVID-19 no Direito do Trabalho**. 1. Ed. São Paulo: RT – Revista dos Tribunais, 2020.

TAVARES JUNIOR, Luciano. **O Coronavírus e o fato do Príncipe**. Disponível em: <https://www.jornaljurid.com.br/doutrina/trabalhista/o-coronavirus-e-o-fato-do-principe>. Acesso em 17 set. 2020.

TEIXEIRA, Maria Alaide Bruno; SILVA, Edson Oliveira da. **Direito do Trabalho Contemporâneo – Pandemia, Reforma Trabalhista e Aspectos Controversos**. 1. Ed. Curitiba: Juruá Editora, 2021.