

A incidência do art. 486 da CLT na pandemia do coronavírus e sua (in)aplicabilidade nas rescisões contratuais trabalhistas

Fábio Porto Esteves

Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE/FDR). Especialista em Processo Civil pela ESA/OABPE, professor de graduação e pós-graduação na Faculdade Estácio do Recife e no Centro Universitário UNIFAVIP. Diretor Tesoureiro da Escola Superior de Advocacia Rui Antunes (ESA/PE). Ex-Conselheiro estadual titular da OAB/PE. Ex-Presidente da Comissão de Estágio e Exame de Ordem. Membro do Instituto Ítalo-brasileiro de Direito do Trabalho. Membro da Associação Norte e Nordeste de professores de processo. Advogado.

Resumo: O presente artigo analisa alguns impactos legislativos e sociais causados pela crise da pandemia do coronavírus no Brasil. Como medidas extremas de contenção do vírus, governos estaduais e municipais determinaram o fechamento de atividades econômicas e limitação do deslocamento da população. O governo federal editou medidas provisórias e leis para minimizar seus impactos econômicos e sociais, flexibilizando as normas de proteção ao trabalhador. A pandemia também fez ressurgir na comunidade jurídica reflexões sobre o fato do príncipe como alternativa de rescisão contratual. Cuidase de pequena contribuição ao debate, que está longe de ser um tema claro e perfeitamente acabado.

Palavras-chave: Pandemia. Direito do Trabalho. Fato do príncipe.

Sumário: 1 Introdução – 2 A covid-19 e os desafios para o Direito do Trabalho – 3 O fato do príncipe, a pandemia e o Direito do Trabalho – 4 Conclusão – Referências

1 Introdução

O trabalho sempre ocupou a centralidade da vida humana e adquiriu caráter preponderante na formação das civilizações. Em toda a história da humanidade sempre existiu o trabalho como esforço físico ou intelectual do homem, que transforma a natureza para servir a seu desejo, e dela extrai sua subsistência.

De acordo com Segadas Vianna (2000. p. 27), o homem:

Sempre trabalhou; primeiro para obter seus alimentos, já que não tinha outras necessidades em face do primitivismo de sua vida. Depois, quando começou a surtir o imperativo de se defender dos

animais ferozes e de outros homens, iniciou-se na fabricação de armas e instrumentos de defesa.

Como paradigma da atividade humana e da evolução da humanidade, o trabalho pode ser apontado como a premissa principal e o ponto de partida para a compreensão do modo de produção econômica, social e política e também como forma de o homem se relacionar com outros homens e construir os vínculos sociais e econômicos a gerir a sociedade. Ao desvendar as leis da natureza, o homem a transforma e a domina, esse processo dialético implica diretamente a transformação do homem, isto é, a mudança ontológica em sua natureza, transformando-o em ser social.

A partir do início do século XX o Estado Liberal passa a implementar uma mudança de rumos em grande parte devido às sucessivas crises que enfrentou com a Primeira Guerra Mundial, o Socialismo Real, a Grande Depressão de 1929; decorrente da superprodução que o mercado foi incapaz de absorver; encerra um período de grande desenvolvimento e, com isso, assume uma agenda positiva, dotada de prestações de serviços públicos, a serem asseguradas ao trabalhador como direitos inerentes à cidadania. Com isso, nos grandes centros hegemônicos do capitalismo são adotadas medidas de intervencionismo estatal após a Segunda Guerra Mundial.

Assevera Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2005, p. 70),¹ e a citar Keynes, que “o capitalismo é um sistema econômico essencialmente instável e tende constantemente ao desequilíbrio, razão pela qual é imprescindível à presença do Estado na economia”.

Diante de ameaças ao sistema o capitalismo adotou medidas para humanizar suas relações de produção, através da substituição da doutrina do Estado Mínimo pela ideia do Estado do Bem-Estar Social – *Welfare State*, também chamado de Estado Providência e Estado Social, cujos princípios básicos foram concebidos pelo economista britânico John Maynard Keynes e que consistia em uma política social na qual o Estado era o responsável por suprir as demandas da população, fornecendo à sociedade os principais serviços, como forma de garantir melhor qualidade de vida. Fazia contraponto ao chamado “Estado Neoliberal”, pois este tem como pressuposto primordial a não intervenção do Estado na economia, não devendo fornecer os serviços básicos, agindo, apenas, como órgão regulador destes serviços.

¹ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Direito do Trabalho e Pós-Modernidade: Fundamentos para uma Teoria Geral*. São Paulo: Ltr, 2005. p. 70.

Cabe às empresas privadas a responsabilidade pela realização desses serviços essenciais, de modo a prover a sociedade, dentro da regulação estabelecida pelo Estado, através da utilização do trabalho subordinado como fonte principal de produção e exploração da classe trabalhadora.

A subordinação tem sido apontada ao longo da história do Direito Individual do Trabalho como seu principal objeto de estudo, posto ser a relação de emprego considerada a linha mestra das relações entre patrões e empregados, sendo esta um derivado da relação entre trabalho e propriedade.

A subordinação pode ser compreendida como a sujeição do trabalhador ao poder de direção e comando do empregador, pois, tradicionalmente, este último controla as atribuições e funções do empregado, assim como o faz em relação à forma com que essas atribuições serão exercidas. Tem-se, então, como forma de caracterização da relação de emprego: a subordinação e o poder diretivo do empregador, prerrogativa concedida a apenas esse sujeito da relação contratual.

A título de ilustração, etimologicamente a palavra subordinação é originária de *subordinare* (*sub*: baixo, *ordinare*: ordenar), significando, dessa maneira, a ideia de dependência, obediência e sujeição às ordens de outrem.

A subordinação como elemento primordial da relação de emprego não incide sempre que alguém preste serviços a outrem, sendo necessário que exista dependência de uma pessoa para com a outra. Esta dependência, que o Direito do Trabalho conceitua como subordinação, deriva da relação contratual existente entre elas, portanto, de uma relação jurídica. Tal explicação se faz necessária, tendo em vista haver outras formas de dependência ou subordinação existentes em uma relação empregatícia, *v.g.*, a relação de dependência econômica, pois o empregado dependia do salário para a sua sobrevivência; técnica, em que o empregador monopolizava o conhecimento técnico sobre as formas de produção ou mesmo social. Além de outras tipologias de subordinação, como a empresarial, regida exclusivamente pelo Direito Empresarial ou Comercial.

2 A covid-19 e os desafios para o Direito do Trabalho

O final do ano de 2019 e início do ano de 2020 trouxeram para o mundo um dos maiores desafios já enfrentados pela humanidade nos últimos 100 anos, cuja história também é marcada pelas grandes doenças que afetaram os mais diversos povos ao longo de sua evolução. A pandemia causada pelo coronavírus ou covid-19 está a testar todos os limites do sistema de saúde dos países atacados por este poderoso vírus, agravado pela globalização e a conseqüente diminuição das

distâncias outrora consideradas grandes; em especial o Brasil, cujo serviço público básico de atendimento à população há muito não corresponde às demandas da parcela mais vulnerável da sociedade.

Em consequência do seu grande potencial de contágio, a se espalhar em pouquíssimo tempo e contaminar e matar pessoas pelo mundo todo, revelando-se, até o momento, extremamente difícil de ser contido, a Organização Mundial da Saúde (OMS) passou a recomendar, como principal medida preventiva, o distanciamento social. Por conseguinte, diversos governos nacionais tomaram medidas duras de confinamento da população, restrição ao deslocamento e a paralisação de atividades econômicas consideradas não essenciais.

Mas, não apenas o sistema de saúde está em teste, o sistema jurídico também está sendo instado a responder segura e rapidamente aos problemas surgidos de forma inesperada e de repercussões inéditas. A evidência da pandemia do SARS-CoV-2 e todas as suas variantes acelerou drasticamente uma série de mudanças jurídicas e comportamentais no mundo do trabalho, as quais se fazem sentir também no seio das relações coletivas de trabalho, já bastante afetadas pela Reforma Trabalhista de 2017.

A importância e a atualidade do tema são incontestáveis e interessam à boa parte da sociedade do trabalho. Vive-se há alguns anos uma crise sem precedentes no cenário laboral, na qual a necessidade de adequação das relações individuais de trabalho e do modelo sindical à sociedade pós-industrial já se entendia urgente, mesmo imprescindível. Esta mesma crise se agravou com a evidência do coronavírus e expôs ainda mais as fraturas do arquétipo laboral e da representação sindical brasileira.

Em razão da covid-19, que levou à paralisação parcial ou total de empresas, com reflexos diretos na receita destinada ao pagamento da remuneração dos trabalhadores, foram editadas medidas provisórias para o enfretamento do grave problema econômico e social, notadamente as de números 927, 936 e 944/2020. Além dessas MPs, o governo brasileiro passou a editar leis, decretos, portarias e resoluções visando atenuar o cenário caótico instalado.

Assim, e levando-se em consideração que o Brasil foi fortemente afetado pela pandemia, contabilizando centenas de milhares de mortes, foi decretado o estado de calamidade pública – através do Decreto Legislativo nº 6, de 20.03.2020, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020, e diversas outras medidas legislativas foram tomadas para intervir na economia e reduzir o impacto da paralisação das atividades produtivas.

Dentre essas medidas, cita-se especificamente a Medida Provisória nº 936/20, que criou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, tendo como objetivo principal a regulamentação das relações de emprego em tempos de covid-19, estabelecendo medidas emergenciais com o escopo principal da preservação dos empregos e postos de trabalho.

A Medida Provisória nº 936/2020 permitiu ao empregador reduzir o salário do empregado, desde que houvesse a proporcional redução de jornada de trabalho por meio de acordo individual e não mais por negociação coletiva, conforme determina a Constituição Federal, o que originou uma série de críticas a resultar, inclusive, em ações de declaração de inconstitucionalidade.

A Ação Declaratória de Inconstitucionalidade – ADI nº 6.363 contra a MP nº 936/20 tinha por objeto a suposta violação dos artigos 7º, VI, XIII e XXVI, e 8º, III e VI, da Constituição Federal, em virtude das previsões constantes nos artigos 7º, II; 8º, §§1º, 3º, II; 9º, §1º, I e 11 *caput* da MP, que não atentariam contra a obrigatoriedade da participação do sindicato da categoria obreira através de negociação coletiva para ocorrer a redução salarial, tendo o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) mantido a eficácia da Medida Provisória, a autorizar também a suspensão do contrato sem a anuência do sindicato obreiro.

Mais recentemente foi publicada a Lei nº 14.020/2020 como uma das principais medidas trabalhistas para combater os efeitos danosos da pandemia do coronavírus, e que autoriza a prorrogação da redução de salários, jornada e a suspensão de contratos e o pagamento do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, para além dos prazos iniciais previstos na MP nº 936/2020.

A mencionada Lei nº 14.020/2020 apresentou novos requisitos além daqueles previstos na MP nº 936, como a imposição de obrigações maiores para empresas com receita corrente no ano de 2019 superior a R\$4.800.00,00. Também autorizou a redução de jornada e salário ou suspensão de contratos por meio de acordos individuais para empregados, desde que estes auferam salários superiores a R\$2.090,00 em empresas com receita superior a R\$4.800.000,00 em 2019 ou com salários superiores a R\$3.135,00 para as demais empresas e com salários inferiores a R\$12.202,12, caso as empresas garantam a integralidade da remuneração líquida dos empregados, considerando o Benefício Emergencial, a ajuda compensatória ao salário pago pelo empregador.

Também merece atenção a Lei nº 14.151/2021, que dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a pandemia da covid-19.

Determina essa lei que, enquanto durar a pandemia, sem prejuízo de sua remuneração, a empregada gestante ficará à disposição do empregador para exercer tarefas em domicílio, trabalho remoto, teletrabalho, *home office* ou outra forma de trabalho a distância, mas que é proibida a prestação de serviços de forma presencial.

Muito embora não traga relação direta e imediata com a pandemia, atente-se para os impactos da flexibilização das normas trabalhistas implantadas também pelo Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista, e altera o Decreto nº 9.580, de 22 de novembro de 2018.

3 O fato do príncipe, a pandemia e o Direito do Trabalho

Nessa senda de mudanças sociais e jurídicas trazidas pela pandemia do coronavírus, ressurgiu um debate sobre instituto jurídico pouco ou quase nunca utilizado, com previsão legal no art. 486 da CLT – o fato do príncipe – como alternativa aos impactos negativos na economia e nas relações de emprego, que atribui responsabilidade trabalhista pelo adimplemento das verbas rescisórias e indenizatórias ao ente público estranho à relação de trabalho.

Tendo em vista a determinação de governos estaduais e municipais de proibição temporária de funcionamento de inúmeras atividades, passou-se a discutir se se trata de força maior governamental, ou seja, de fato do príncipe, com os efeitos previstos no art. 486 da CLT, a ensejar a responsabilidade governamental pela indenização correspondente aos danos causados.

Trata-se de uma situação excepcional, na qual o empregador, ao passar por situação de grave prejuízo financeiro, imposta por medidas administrativas do Poder Executivo, a restringir a atividade empresarial por ato discricionário, rescinda os contratos de trabalho de seus funcionários e responsabilize o ente estatal quanto às indenizações decorrentes da extinção da relação empregatícia.

O fato do príncipe é o ato unilateral da Administração Pública, seja municipal, estadual ou federal, com capacidade de alterar ou extinguir relações jurídicas privadas já constituídas, para atendimento ao interesse público em detrimento do desejo do particular.

É uma espécie de força maior, de efeitos inevitáveis, qualificada pela origem, posto ser determinado pela autoridade administrativa, dentro do princípio da supremacia do interesse público sobre o privado.

O fato do príncipe pode ser classificado como externo e interno (BELMONTE, 2020, p. 442).² Na primeira forma ocorre a interferência na relação jurídica privada, porém remete à Administração Pública a responsabilidade de indenizar. O exemplo maior dessa modalidade é a desapropriação.

Por sua vez, o fato do príncipe interno implica a manutenção da responsabilidade indenizatória do sujeito passivo da relação jurídica por ele afetada. É o caso de a interdição ou fechamento de estabelecimento de saúde cuja unidade de terapia intensiva coloque em risco a saúde de seus pacientes, por descumprimento de rotinas e procedimentos médicos.

No entender de Augusto César Leite de Carvalho:

O factum principis, ou fato do príncipe, é uma variação da força maior, designando uma ordem ou proibição de autoridade pública que frustra a execução do contrato – interessa-nos, particularmente, o contrato de emprego. Porque encerra uma modalidade de força maior, o *factum principis* exige a imprevisibilidade e a irresistibilidade, no tocante ao empregador.³

Ressalta-se ser a interpretação dada ao citado art. 486, consolidado bastante restritiva, aplicando-se em raras hipóteses, a reduzir seu campo de aplicação a um quadro fático bastante limitado.

Luciano Martinez apresenta alguns exemplos de ocorrência do fato do príncipe:

Essa situação, intitulada como fato do príncipe, está prevista no art. 486 da CLT e já teve, no passado histórico brasileiro, alguns referenciais (geradores de incidência da norma), sendo interessante citar aqueles que dizem respeito:

- a) medidas de racionamento de energia elétrica em grande parte do País, a partir de junho de 2001;
- b) à desapropriação de áreas que foram submersas nos processos de construção de barragens e de hidroelétricas; e

² BELMONTE, Alexandre Agra. Imprevisão, força maior, fato do príncipe e as normas excepcionais e temporárias para enfrentamento dos impactos da covid-19 nas relações de trabalho. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO Ney (Coord.). *O Direito do Trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, 2020.

³ CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do trabalho: curso e discurso*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 452.

c) à desapropriação promovida pelo INCRA para efeito de reforma agrária.⁴

Ocorre que a decretação de paralização parcial e temporária de parte das atividades econômicas por diversos governos estaduais e municipais no Brasil visa preservar a saúde pública e obedeceu à necessidade de preservar a dignidade da pessoa humana, bem como de evitar superlotação em hospitais, ausência de leitos e equipamentos e medicação segura, a seguir, assim, recomendação da Organização Mundial de Saúde.

Faz-se necessário ressaltar que o Brasil vive em estado de calamidade pública, determinado pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, a significar que, durante a prevalência desse excepcional estado, os contratos de trabalho estarão sujeitos ao instituto jurídico da força maior, previsto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo o fato do príncipe uma das espécies daquele. Cuida-se de espécie de força maior, de efeitos inevitáveis, qualificada pela origem: autoridade administrativa, no exercício do interesse público.

Nesse sentido, a jurisprudência consolidada dos Tribunais do Trabalho determina que atos da Administração Pública a resguardar a relevância maior da sociedade não se harmonizam com o conceito do fato do príncipe.

DIREITO DO TRABALHO. RESCISÃO CONTRATUAL. FATO DO PRÍNCIPE. NÃO CONFIGURAÇÃO. O Fato do Príncipe implica em uma modalidade especial de rescisão contratual que ocorre quando a paralisação da atividade do empregador é motivada por ato unilateral de autoridade municipal, estadual, distrital ou federal, ou pela promulgação de uma lei que impossibilite a continuação da atividade desenvolvida. Para a aplicação das disposições legais contidas no artigo 486 da CLT atinentes ao fato de príncipe a doutrina estabelece a observância concomitante dos seguintes requisitos: a paralisação temporária ou definitiva de uma determinada atividade econômica escolhida pelo poder público; a presença de um interesse específico que beneficia a própria Administração Pública; a edição de ato ou resolução administrativa ou mesmo de uma lei de efeito concreto; e a real impossibilidade de continuação da atividade econômica afetada. No entanto, a situação gerada pela pandemia mundial causada pelo covid-19 não se enquadra no contexto do Fato de Príncipe. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento, no aspecto.

⁴ MARTINEZ, Luciano *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 650.

(TRT-2 10007785020205020040 SP, Relator: CARLOS ROBERTO HUSEK, 17ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 19/03/2021).⁵

CERCEAMENTO DE DEFESA. FATO DO PRÍNCIPE. INOCORRÊNCIA. O desligamento do trabalhador em função da crise econômica impulsionada pelas medidas estatais tomadas para o enfrentamento da pandemia do COVID-19, notadamente aquelas que levaram ao fechamento temporário ou parcial de algumas empresas, não caracteriza “Fato do Príncipe” por expressa disposição legal. Neste diapasão, a tese independe de prova testemunhal ou pericial e, conseqüentemente, o indeferimento da dilação probatória não gera prejuízo, sendo incabível a decretação da nulidade por cerceamento de defesa. Recurso da reclamada não provido.

(TRT-4 - ROT: 00203416720205040371, Data de Julgamento: 06/05/2021, 4ª Turma).⁶

RECURSO ORDINÁRIO. FATO DO PRÍNCIPE. FORÇA MAIOR. NÃO CARACTERIZAÇÃO. A pandemia ocasionada pela covid-19 não guarda relação com a figura do fato do príncipe, que, conforme definição do art. 486 da CLT, corresponde à situação jurídica imposta pelo Poder Público em decorrência de ato discricionário para consecução de políticas públicas. Em verdade, a restrição direcionada aos empresários em relação às atividades ditas não essenciais no âmbito de uma situação de calamidade, tratou-se de questão de saúde pública, não se confundindo, portanto, com o alegado fato do príncipe. Além disso, a empresa poderia ter aderido às hipóteses de flexibilização previstas na Medida Provisória de nº 927/2020, de 22 de março de 2020, antes de proceder à dispensa da reclamante. De outro lado, também não encontra amparo a tese de força maior, uma vez que sequer houve comprovação de que houve extinção da empresa ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe a empregada, tal como determina o art. 502 da CLT. (Processo: ROT - 0000562-60.2020.5.06.0181, Redator: Fabio André de Farias, Data de julgamento: 19/05/2021, Segunda Turma, Data da assinatura: 19/05/2021).⁷

Pode-se afirmar serem inabituais, diminutas, por conseguinte, as situações de ato de império estatal tendo por fundamento o fato do príncipe que não derivem

⁵ Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1206929249/10007785020205020040-sp>.

⁶ Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1204470423/recurso-ordinario-trabalhista-rot-203416720205040371>.

⁷ Disponível em: <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1212698744/recurso-ordinario-trabalhista-ro-5626020205060181>.

da má gestão empresarial ou do próprio ao risco inerente à atividade econômica, conforme se verifica em Valentin Carrion:

O instituto (o *factum principis*) se esvaziou no decorrer do tempo, se é que já não nasceu morto; a prática revela dois aspectos: se o ato da autoridade é motivado por comportamento ilícito ou irregular da empresa, a culpa e as sanções lhe são atribuídas por inteiro; se seu proceder foi regular, a jurisprudência entende que a cessação da atividade faz parte do risco empresarial e também isenta o poder público do encargo; o temor de longa duração dos processos judiciais contra a Fazenda Pública também responde por essa tendência dos julgados.⁸

É mister realçar que, em respeito aos princípios da legalidade e da moralidade pública insculpidos na Constituição Federal 1988, o Estado é obrigado a guardar, tutelar e proteger o interesse público, em especial na dramática situação ocasionada pela pandemia do coronavírus. Sob pena de incidir nas sanções previstas na Lei de Improbidade Administrativa – Lei nº 8.429/92, aplicáveis aos agentes públicos, por violação às finalidades precípuas da Administração Pública.

A respeito da responsabilidade do Estado, Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2018, p. 895) afirma:

Ato antijurídico não pode ser entendido, para esse fim, como ato ilícito, pois é evidente que a licitude ou ilicitude do ato é irrelevante para fins de responsabilidade objetiva; caso contrário, danos decorrentes de obra pública, por exemplo, ainda que licitamente realizada, não seriam indenizados pelo Estado. Somente se pode aceitar como pressuposto da responsabilidade objetiva a prática de ato antijurídico se este, mesmo sendo lícito, for entendido como ato causador de dano anormal e específico a determinadas pessoas, rompendo o princípio da igualdade de todos perante os encargos sociais. Por outras palavras, ato antijurídico, para fins de responsabilidade objetiva do Estado, é o ato ilícito e o ato lícito que cause dano anormal e específico.⁹

No mesmo sentido Gilmar Ferreira Mendes (2020, p. 368):

O dano especial é aquele que onera, de modo particular, o direito do indivíduo, pois um prejuízo genérico, disseminado pela sociedade,

⁸ CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 49. ed. atualizado por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 393.

⁹ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito administrativo*. 31. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

não pode ser acobertado pela responsabilidade objetiva do Estado. Bandeira de Mello pontifica que o dano especial é aquele “que corresponde a um agravo patrimonial que incide especificamente sobre certo ou certos indivíduos e não sobre a coletividade ou sobre genérica e abstrata categoria de pessoas. Por isso, não estão acobertadas, por exemplo, as perdas de poder aquisitivo da moeda, decorrentes de políticas estatais inflacionárias.¹⁰

O contexto brasileiro quando da evidência da covid já apresentava tendências suficientemente negativas: explosão da taxa de desemprego e forte queda salarial, a retomada crescente da pobreza e aprofundamento da desigualdade, intensificação de medidas legais que aumentam a liberdade empresarial na gestão dos contratos de trabalho, consolidando um processo iniciado antes mesmo da Reforma Trabalhista de 2017.

As dificuldades impostas pela pandemia desencadearam pressões por parte dos empregadores e do governo com o propósito de reduzir (ainda mais) direitos e precarizar (mais) as condições dos trabalhadores, chegando a ponto de ameaçar garantias estabelecidas pela CLT e por acordos e convenções coletivas. Assim as entidades sindicais têm procurado se consolidar como instituição de representação e proteção dos trabalhadores organizados neste momento.

Quando da edição da MP 936 (02/04/2020), todas as centrais sindicais passaram a orientar suas entidades filiadas em torno da mobilização para estar presente nas negociações, como forma de enfrentar imposições individuais pelos empregadores (CAMPOS, 2020, p. 8).

O fato do príncipe tem clara inspiração no Direito Administrativo como forma de se obter indenizações do Estado, com evidente aplicação no Direito do Trabalho, no âmbito de sua concepção originária e apenas quando houver paralisação temporária ou definitiva da atividade empresarial motivada por ato da Administração Pública.

Em webinar organizado pela TV ConJur,¹¹ o Ministro Alexandre Belmonte, do Tribunal Superior do Trabalho, opinou pelo total afastamento do instituto jurídico objeto deste artigo, ao afirmar o que se segue:

¹⁰ MENDES, Gilmar Ferreira. *Curso de Direito Constitucional*. 15. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020 (série IDP).

¹¹ Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mai-23/fato-principe-nao-prosperar-argumento-justica-trabalho>. Acesso em: 13 ago. 2021.

Os governos estaduais e municipais que determinaram paralisação de atividade diante do risco de contaminação não agiram de forma discricionária com base em critérios de conveniência ou oportunidade para benefício do interesse pública. Fizeram isso por motivos de saúde pública com base em uma ocorrência da natureza que é o vírus. Isso descaracteriza o uso do argumento do fato do príncipe. A meu ver o artigo 486 na CLT é absolutamente inaplicável em relação ao contexto da Covid-19.

No mesmo sentido Carolina Tupinambá e Otavio Amaral Calvet (2020, p. 495):

O fechamento de shoppings, cinemas e comércio em geral por atos de autoridades públicas em razão da pandemia tem sido, neste contexto, remetida à eventual responsabilização estatal por fato do príncipe, espécie de força maior. Tal interpretação não parece adequada. Em verdade, a ação do poder público tem objetivado apenas resguardar o interesse maior da população, o bem comum, enfim. O “príncipe”, ao determinar o fechamento de determinados empreendimentos tem apenas feito prevalecer o genuíno interesse público norteador que deve ser da ação estatal.¹²

As diversas medidas legais aqui citadas e ações dos governos regionais e locais em determinar o fechamento temporário de empresas foram balizadas por vetores atípicos de saúde pública, que extrapolam o mero ato administrativo discricionário habitual de interesse público.

Nesse sentido, a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, é expressa no art. 29:

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

Verifica-se, portanto, que não basta a simples alegação de dificuldade financeira para que se aplique o fato do príncipe como forma de rescisão contratual,

¹² O saque do FGTS em Tempos de Coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO Ney (Coord.). *O Direito do Trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, 2020.

deixando os empregados da empresa totalmente desprotegidos buscando suas indenizações junto ao Poder Público. Se faz necessária e imperiosa para a utilização do *factum principis* a impossibilidade real da continuação das atividades empresais por força de ato governamental.

4 Conclusão

O Estado de Calamidade Pública gerado pela covid 19 impactará enormemente a economia brasileira e o mundo do trabalho pelos próximos anos. O agravamento do já vertiginoso desemprego verificado na sociedade pós-industrial afetará os meios de sobrevivência e bem-estar de milhões de pessoas no médio e longo prazo, a desafiar toda a sociedade e o Poder Público a uma concertação social em busca de saídas para esta gravíssima crise.

Entretanto, apesar de o Poder Público ter que participar dos efeitos devastadores desse flagelo, entende o autor ser incabível a aplicação do *factum principis* nas rescisões contratuais trabalhistas, posto que o interesse privado das empresas, embora legítimo, de abater o prejuízo sofrido esbarra no interesse público motivado pelo estado de calamidade enfrentado no Brasil, imposto pelo Decreto Legislativo nº 6/2020 e decorrente do episódio da pandemia, a descaracterizar a responsabilidade desses governos, pois não se trata de ato de governo, mas da natureza, que afetou a saúde pública mundial, capaz de exigir medidas preventivas urgentes.

Também não se pode conceituar como discricionário dos atos dos governos dos Estados membros, conquanto existe a necessidade de restrição/paralisação de serviços com o fito de preservar a saúde pública.

Abstract: This article analyzes some legislative and social impacts caused by the coronavirus pandemic crisis in Brazil. As extreme measures to contain the virus, state and municipal governments determined the closure of economic activities and limitation of population displacement. The federal government enacted provisional measures and laws to minimize its economic and social impacts, making the rules for protecting workers more flexible. The pandemic also resurrected in the legal community reflections on the fact of the prince as an alternative to contract termination. It takes care of a small contribution to the debate, which is far from being a clear and perfectly finished topic.

Keywords: Pandemic. Labor law. Prince's costume.

Referências

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Direito do Trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral*. São Paulo: Ltr, 2005.

BELMONTE, Alexandre Agra. Imprevisão, força maior, fato do príncipe e as normas excepcionais e temporárias para enfrentamento dos impactos da covid-19 nas relações de trabalho. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO Ney (Coord.). *O Direito do Trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, 2020.

BRASIL. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 13 ago. 2021.

CAMPOS, Anderson de S. SINDICALISMO NO CONTEXTO DE PANDEMIA NO BRASIL: primeiras impressões. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wpcontent/uploads/2020/06/Sindicalismo-nocontexto-e-pandemia-no-Brasil_andersoncampos.pdf. Acesso em: 13 ago. 2021.

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do Trabalho*: curso e discurso. 3. ed. São Paulo: LTr, 2019.

CARRION, Valentim. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 49. ed. atualizada por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2016.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito administrativo*. 31. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

MENDES, Gilmar Ferreira. *Curso de Direito Constitucional*. 15. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020 (série IDP).

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

<https://www.conjur.com.br/2020-mai-23/fato-principe-nao-prosperar-argumento-justica-trabalho>. Acesso em: 13 ago. 2021.

PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho 6ª Região. Processo: ROT - 0000562-60.2020.5.06.0181, Redator: Fabio André de Farias, Data de julgamento: 19/05/2021, Segunda Turma, Data da assinatura: 19/05/2021. Disponível em: www.jusbrasil.com.br. Acesso em: 13 ago. 2021.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. Processo nº 00203416720205040371, Data de Julgamento: 06/05/2021, 4ª Turma. Disponível em www.jusbrasil.com.br. Acesso em: 13 ago. 2021.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. Processo nº 10007785020205020040 SP, Relator: CARLOS ROBERTO HUSEK, 17ª Turma – Cadeira 3, Data de Publicação: 19/03/2021. Disponível em: www.jusbrasil.com.br. Acesso em: 13 ago. 2021.

VIANNA, Segadas. In: SUSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000

TUPINANBÁ, Carolina; CALVET, Otávio. O saque do FGTS em Tempos de Coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO Ney (Coord.). *O Direito do Trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, 2020.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

ESTEVES, Fábio Porto. A incidência do art. 486 da CLT na pandemia do coronavírus e sua (in)aplicabilidade nas rescisões contratuais trabalhistas. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 11, n. 44, p. 61-74, jan./mar. 2022.
