

## FORÇA MAIOR OU FATO DO PRÍNCIPE: HIPÓTESES DE FUNDAMENTAÇÃO PARA AS RESOLUÇÕES CONTRATUAIS TRABALHISTAS OCORRIDAS DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19

Bernardo Tonial Berte\*  
João Vicente Rothfuchs\*\*

### RESUMO

O presente trabalho visa a analisar o término do contrato de trabalho pelos fenômenos jurídicos denominados de força maior e fato do príncipe. Objetiva-se definir qual deles deverá incidir quando da resolução do contrato de trabalho ocasionada pela suspensão das atividades comerciais durante o período da pandemia do novo coronavírus. Conseqüentemente, será tema do presente artigo a identificação do ente responsável por arcar com as verbas rescisórias devidas ao trabalhador, uma vez que cada um desses institutos jurídicos possui características próprias e singulares, que carregam consigo tratamentos diferenciados sobre essa temática. Ou seja, o estudo também buscará responder se a responsabilidade de arcar com o montante rescisório será do empregador que realizou a resolução contratual, ou será da entidade governamental que impossibilitou a continuidade das atividades da empresa em que o trabalhador laborava durante o período da pandemia. O trabalho irá abordar, em um primeiro momento, o término do contrato de trabalho de modo geral, para depois ingressar de forma mais profunda no estudo dos institutos da força maior e do fato do príncipe como causas de resolução do contrato de trabalho. Identificado qual dos fenômenos jurídicos deva ser aplicado quando da resolução contratual provocada pela paralisação das atividades comerciais durante o período da pandemia do COVID-19, o presente estudo mostrará as suas conseqüências e ressalvas ocasionadas por sua aplicação, principalmente no tocante ao pagamento das verbas rescisórias devidas ao empregado.

**Palavras-chave:** Direito do trabalho. Resolução do contrato de trabalho. Força maior. Fato do príncipe. COVID-19.

### 1 INTRODUÇÃO

A pandemia relacionada ao novo coronavírus (SARS-Cov-2, causador da COVID-19) trouxe e trará profundos reflexos sociais e econômicos em todo o mundo. O desaparecimento repentino de um grande número de vidas, as longas convalescenças, as medidas de isolamento social com enorme impacto nas indústrias, nas empresas prestadoras de serviços, nos comércios, nos empregos, nos trabalhos informais, no mercado econômico e financeiro de um modo geral, são apenas alguns dos mais evidentes efeitos desta catástrofe sanitária. Sua repercussão afeta diretamente as relações jurídicas de direito privado e, mais especificamente, nos contratos de trabalho celebrados antes de seu advento. Sob o império de um evento fortuito de monta imprevista e imprevisível, com conseqüências igualmente

---

\* Acadêmico do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. E-mail: bernardoberte@gmail.com.

\*\* Orientador, Mestre em Direito empresarial pela Universidade de Coimbra e professor da Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. E-mail: joao.rothfuchs@pucrs.br.

imprevistas e imprevisíveis, é certo que inúmeros contratos previamente firmados, inclusive os contratos de trabalho, terão as suas condições negociais originais completamente desfiguradas, trazendo riscos evidentes à manutenção do quanto avençado.

Nessas circunstâncias, o desafio de tentar reestabelecer a equação obrigacional é medida que se impõe, de modo que a primeira e mais importante recomendação para os empregados e empregadores é que, imbuídos de boa-fé, negociem as modificações necessárias para a preservação do contrato ou, na absoluta impossibilidade de fazê-lo, a sua extinção consensual. Ocorre que, diante da existência de interesses conflitantes durante esse conturbado período, nem sempre se chegará a um denominador comum entre a empresa e o seu trabalhador no que diz respeito a manutenção do contrato de trabalho, podendo levar a uma possível resolução no contrato de trabalho. A profunda recessão causada pela pandemia do novo coronavírus fez com que diversas empresas fossem determinadas a paralisar suas atividades para evitar uma maior disseminação do vírus entre a população, o que ocasionou um aumento significativo nas resoluções de contrato de trabalho.

Assim, os contratos resolvidos durante a pandemia do COVID-19 devem ser vistos de forma diferenciada daqueles que são rescindidos em um período de normalidade social, uma vez que os possíveis fatos geradores da resolução contratual decorrente do novo coronavírus são fenômenos jurídicos pouco abordados no âmbito do direito do trabalho. Por esse motivo, faz-se necessário o presente estudo, a fim de identificar qual instituto jurídico deverá ser aplicado quando a resolução do contrato de trabalho for decorrente da pandemia do COVID-19, bem como demonstrar as consequências que a sua aplicação proporciona na vida do empregador e do empregado.

## 2 DO TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

O estudo da extinção do contrato de trabalho é de grande importância para o Direito do Trabalho. Isso se dá principalmente em face do seu evidente conflito com o princípio da continuidade da relação de emprego.

O contrato de trabalho nasce em certo momento, sofre alterações ao longo do tempo e, por fim, extingue-se<sup>1</sup>. É discutível na doutrina a terminologia empregada para qualificar o término do contrato de trabalho. Maurício Godinho usa a expressão “terminação”<sup>2</sup>, já Evaristo de Moraes Filho utiliza “cessação”<sup>3</sup>. Délio Maranhão denomina “extinção” o término normal do contrato de trabalho, que consiste em sua execução; e da expressão “dissolução do contrato de trabalho” para especificar os casos em que o contrato chega a seu fim por uma via que não seja normal, comportando as subespécies resilição, resolução, revogação e rescisão<sup>4</sup>.

Com o condão de compreender a cessação do contrato e as consequências dele advindas, cabe iniciar pela didática lembrança de que ela pode ocorrer por duas vias diversas: (i) normal: quando é extinto em decorrência do fato de ter atingido seu termo final ou de ter alcançado seus propósitos; (ii) excepcional: quando é dissolvido

---

<sup>1</sup> PIMENTA, Adriana Calvo. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019.

<sup>2</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 1010 e seguintes.

<sup>3</sup> MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 1995, p. 377 e seguintes.

<sup>4</sup> MARANHÃO, Délio; IHSÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito de trabalho**. 22 ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 560-566.

em virtude de fatores ou causas que o fazem esgotar prematuramente. Esses fatores que geram a dissolução são classificados como rescisão, resolução e rescisão<sup>5</sup>.

Percebe-se, em verdade, que a análise terminológica empregada para qualificar o término do contrato de trabalho é um debate trazido por grande parte dos doutrinadores em suas bibliografias. Todavia, o que se deve extrair dessas análises para o estudo do presente artigo, independentemente da nomenclatura utilizada, é a ideia de que o contrato de trabalho é uma relação jurídica, a qual nasce, desenvolve-se e que, invariavelmente, chega ao seu termo.

Para o estudo do presente artigo, é prudente que seja dada especial atenção a cessação do contrato de trabalho pela via excepcional, mais especificamente pela dissolução ocasionada pela resolução contratual. Isso porque a resolução é um modo de dissolução dos contratos que se produz pelo advento de uma condição resolutiva voluntária (inexecução faltosa de uma das partes ou culpa recíproca delas) ou involuntária<sup>6</sup>. A involuntariedade está presente nos casos dos contratos cessados por consequência da suspensão das atividades em razão de determinação de ente público no esforço do combate à pandemia do coronavírus.

Diante disso, percebe-se que o contrato de emprego pode ser terminado por conta de fatores alheios à vontade dos contratantes. Haverá inexecução por inevitabilidade, mas ela não será culposa uma vez que decorrerá de acontecimentos absolutamente inevitáveis. Dentro desse grupo de condições resolutivas estão: a morte do empregador/pessoa física ou do empregador/empresário individual; a mudança do regime jurídico pessoal de celetista para estatutário; a força maior e o fato do príncipe.

No caso dos contratos resolvidos em decorrência da suspensão das atividades em razão de determinação de ente público no esforço do combate à pandemia do COVID-19, as hipóteses de condições de resolução do contrato por motivo involuntário que mais se adequam e que merecerem ser estudadas de maneira mais aprofundada são as de força maior e o fato do príncipe. Isso porque deve-se identificar se i) os contratos resolvidos durante a pandemia do coronavírus foram motivados por um ato de autoridade estatal que, ao suspender as atividades não essenciais das cidades brasileiras, ocasionaram uma queda no faturamento das empresas inativas durante esse conturbado período e, por consequência, o empregador não teve outra alternativa se não a resolução contratual de seu empregado ou ii) a resolução contratual se deu por um acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador, estando a Administração, bem como a própria empresa, compelida a agir rapidamente para preservar a vida dos empregados e demais cidadãos.

Como será abordado em momento posterior, é de grande importância identificarmos qual das hipóteses narradas acima melhor se enquadra nos casos de resolução contratual decorrente da pandemia do COVID-19. Com a realização dessa delimitação, será possível, por exemplo, averiguar como se dará o pagamento das verbas rescisórias ao empregado, uma vez que a matéria relativa ao recebimento das dessas terá tratamento diferenciado dependendo da condição resolutiva do contrato de trabalho que o legislador estabelecer como adequada para os casos ocorridos durante a pandemia do coronavírus. Nessa senda, serão analisadas com um maior aprofundamento as duas hipóteses anteriormente citadas – fato do príncipe e força maior – para que, assim, seja possível identificar em qual delas há uma maior

---

<sup>5</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019.

<sup>6</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019.

possibilidade das resoluções de contrato ocasionadas que a pandemia do coronavírus se enquadrem.

### 3 O FATO DO PRÍNCIPE

O *factum principis*, cujo pressuposto é da *álea administrativa*<sup>7</sup>, e que é utilizado em situações em que o poder público adota medidas que desbalanceiam o equilíbrio contratual originalmente estipulado, representa um objeto de divergências doutrinárias, as quais se arrastam desde sua criação jurisprudencial na França<sup>8</sup>. No que diz respeito ao Ordenamento Jurídico brasileiro, também há poucas alusões expressas à teoria e as suas consequências jurídicas não são totalmente previstas.

Mesmo havendo autores que recusam o instituto do fato do príncipe por ser um resquício do passado, associado a uma lógica de privilégios do poder público e absolutamente inaceitável nos dias de hoje<sup>9</sup>, grande parte da doutrina o entende como necessário para a resolução de vicissitudes específicas ocorridas durante a execução de um contrato de trabalho. Ainda assim, não se dá atenção adequada à teoria, restando um instituto confuso e cujos critérios carecem de precisão e análise coerente dentro da teoria dos riscos do contrato.

O fato do príncipe é uma das teorias administrativas que justificam a realização do reequilíbrio econômico-financeiro em decorrência da inexecução de um negócio jurídico por conta de fatores externos ao contrato e alheios à vontade das partes. Neste sentido, o contrato de trabalho estipulado entre as partes pode não ser mantido em decorrência de uma situação criada pelo Estado, mas de caráter legal, resultando, assim, a resolução contratual entre empregador e empregado.

#### 3.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO

O fato do príncipe tem suas origens na jurisprudência francesa, tendo sido utilizado pelo Conselho de Estado francês para representar a ideia de prerrogativas e privilégios concedidos ao poder público<sup>10</sup>. Trata-se de um instituto que possui relevância quando se observava a primazia do interesse público sobre o particular. Ocorre que, a supremacia desse princípio vem passando por um processo de relativização frente aos direitos fundamentais dispostos constitucionalmente. Nesse sentido, existem autores que não reconhecem essa teoria por possuírem o entendimento que se trata de um resquício do passado e que concede muitos privilégios ao poder público, conduta hoje inaceitável pela ordem constitucional moderna<sup>11</sup>.

Percebe-se, portanto, que o direito francês, mais precisamente a jurisprudência do Conselho de Estado criou os princípios, as teorias administrativas,

<sup>7</sup> Álea administrativa pode ser entendida como os riscos a serem tolerados pela Administração Pública. Assim sendo, ela responderá sozinha pela recomposição do equilíbrio econômico-financeiro, uma vez que os acontecimentos não serão influenciados pelas partes do contrato. (PIETRO, Maria Zanella Sylvia di. **Direito Administrativo**. São Paulo: Atlas, 2015).

<sup>8</sup> PINTO, Cláudia de Moura Alves Saavedra. **O facto príncipe e os contratos administrativos**. Coimbra: Almedina, 2012.

<sup>9</sup> ESTORNINHO, Maria João. **Curso de direito dos contratos públicos** – por uma contratação pública sustentável. Coimbra: Almedina, 2012.

<sup>10</sup> PINTO, Cláudia de Moura Alves Saavedra. **O facto príncipe e os contratos administrativos**. Coimbra: Almedina, 2012.

<sup>11</sup> ESTORNINHO, Maria João. **Curso de direito dos contratos públicos** – por uma contratação pública sustentável. Coimbra: Almedina, 2012.

as prerrogativas e grande parte dos institutos do direito público em vigor na modernidade, estando estes sempre em utilização em favor do Estado. O Brasil seguiu as influências do direito francês, vindo, posteriormente, a positivizar as regras que hoje fazem parte de seu ordenamento jurídico, tornando-o um direito mais rígido e de difícil flexibilização<sup>12</sup>.

### 3.2 CONCEITO

Primeiramente, antes de abordar o conceito propriamente dito, é necessário fazer algumas diferenciações de extrema relevância a respeito do fato do príncipe. Conforme exposto anteriormente, o *factum principis* é uma teoria que advém do direito administrativo. Quando há sua incidência nessa seara, estamos diante de uma situação em que a própria entidade pública atua como uma das partes do contrato, possuindo, portanto, autonomia para realizar ato imprevisto e imprevisível praticado com as suas prerrogativas de ente político.

Nesse sentido, percebe-se que nos contratos administrativos o fato do príncipe parte do pressuposto de que “o Estado é uno mesmo havendo divisão das suas funções ou poderes, podendo, conseqüentemente, atuar, ao mesmo tempo, como contratante e como ente político dotado de autonomia para decidir, sob o regime constitucional adotado, acerca das diversas relações sociais abarcadas pelo Direito Público e pelo Direito Privado”<sup>13</sup>. Isso ocorre, pois uma das características dos contratos administrativos é sua mutabilidade, por conta da faculdade que tem a Administração Pública de alterar, mesmo que unilateralmente, o pactuado.

A mutabilidade, no entanto, pode decorrer de fatos absolutamente estranhos à vontade das partes, sendo possível, inclusive, causar a inexecução do contrato, cujo ônus da prova ficará a cargo daquele que invocar o evento inesperado como causa dessa inexecução. Dentro das causas que justificam a inexecução contratual está, entre outras, o fato do príncipe.

Sob essa ótica, no âmbito administrativo, conceitua-se como fato do príncipe todo ato imprevisto e imprevisível do Estado praticado com as suas prerrogativas de ente político, geral e sem relação direta com o contrato do qual é parte – mas cujos reflexos tocam suas disposições – que repercute no equilíbrio econômico-financeiro inicial do acordo. Nota-se que, nessa situação há ato externo ao contrato, porém praticado por uma de suas partes<sup>14</sup>.

Percebe-se, portanto, que a teoria do fato do príncipe tem grande importância no campo dos contratos administrativos, uma vez que compreende todo ato voluntário da administração que vem onerar a parte contratante, permitindo que o prejudicado obtenha a devida reparação causada pelo ato estatal praticado<sup>15</sup>, tendo previsão constitucional, vejamos:

Art. 37, inciso XXI da Constituição Federal de 1988 – ressalvados os casos especificados na legislação, as obras, serviços, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos

<sup>12</sup> DI PIETRO, Maria Sylvania Zanella. 500 anos de direito administrativo brasileiro. **Revista Eletrônica de Direito do Estado**, Salvador, n. 05, p. 01-25, jan./mar. 2006.

<sup>13</sup> COUTO, Reinaldo. **Curso de Direito Administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2019.

<sup>14</sup> COUTO, Reinaldo. **Curso de Direito Administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2019.

<sup>15</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Manual de Direito do Trabalho**, 4. ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2017.

termos da lei, o qual somente permitirá as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações<sup>16</sup>.

Ocorre que o *factum principis* também se aplica a outras esferas do ramo jurídico. Uma dessas áreas, como será abordado em tópico específico, é a do direito do trabalho. No ramo trabalhista, o fato do príncipe, por óbvio, deriva daquele que advém do direito administrativo, mas contém adaptações peculiares, adquirindo características próprias. Nessa senda, o fato do príncipe, nos contratos de trabalho, pode ser definido como todo o ato imposto pela Administração Pública, no exercício do poder do Estado, que pode gerar ou dificultar o adimplemento contratual. Nessa hipótese, o ato da autoridade pode ser invocado como causa para a ruptura contratual<sup>17</sup>. Assim, pode-se dizer que no âmbito trabalhista o fato do príncipe é o exercício lícito de atos realizados pela entidade administrativa, que ocasiona a paralisação temporária ou definitiva do trabalho, incidindo de forma direta no contrato de trabalho, uma vez que ocasiona a sua resolução. A realização desse ato cria um dever de indenizar que ficará a cargo do governo responsável.

Percebe-se, entretanto, que, ao definir a incidência do fato do príncipe nos contratos administrativos e nos contratos advindos de uma relação de emprego, há uma adaptação conceitual de um ramo para outro, pois enquanto naquele a própria entidade administrativa atua como uma das partes do contrato, neste não há que se falar em participação estatal na relação contratual, sendo o contrato de trabalho exclusivamente regido pelo empregado e pelo empregador. Dito de outra maneira, enquanto no Direito Administrativo o fato do príncipe justifica a possibilidade jurídica de alteração dos contratos administrativos, sustentando-se no pressuposto de equilíbrio na relação contratual com a administração pública, o fato do príncipe no Direito do Trabalho pressupõe, necessariamente, que se “impossibilite a continuação da atividade”, e respectivo nexos causal entre a descontinuidade da atividade com decorrência do ato de autoridade. Ainda que a origem do fato do príncipe no Direito do Trabalho guarde suas raízes no Direito Administrativo, o desenvolvimento em um e outro ramo do Direito encerram a necessidade de se imiscuir nas características próprias do que se discute no Direito Administrativo para identificar a possibilidade de aplicação do art. 486, CLT<sup>18</sup>.

### 3.3 CARACTERÍSTICAS

A teoria do fato do príncipe trata de uma lesão patrimonial derivada de um ato estatal válido, lícito e perfeito<sup>19</sup>. Sendo assim, para que reste configurado o *factum principis*, tanto em contratos administrativos como nas relações de emprego, é preciso identificar a presença da licitude e da extracontratualidade do ato realizado pela entidade administrativa, sendo estas as suas duas principais características.

---

<sup>16</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

<sup>17</sup> NÁUFEL, José. **Novo dicionário jurídico brasileiro**. 7. ed. São Paulo: Parma, 1984.

<sup>18</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.442, de 01 maio 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [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 06 jun. 2020.

<sup>19</sup> JUSTEN FILHO, Marçal. **Comentários à Lei de Licitações e Contratos Administrativos**. 15. ed. São Paulo: Dialética, 2012, p. 896.

A primeira nota diz respeito à licitude do fato do príncipe<sup>20</sup>. Exige-se do agente a respectiva competência para exercer o ato de poder de forma regular e normal. E assim o é, pois se trata de ato válido, cujo desenvolvimento sucedeu com observância aos ditames legais e ao direito, bem como pela existência da previsão legal de ressarcimento dos danos<sup>21</sup>, ou seja, exige-se da Entidade Pública sua respectiva competência para o exercício do ato de poder, a fim de que a sua atuação ocorra de forma regular e normal<sup>22</sup>.

Caso contrário, se o fato do príncipe fosse enquadrado como ato ilícito, a atuação da Administração Pública seria pautada no desrespeito ao princípio da legalidade e, também, na não observância ao princípio da juridicidade, o que teria implicações em outros tipos de responsabilidade que não aquela que é consequência do ato de poder lícito. Uma atuação ilícita é toda aquela desviante do bloco de legalidade, que desrespeita o princípio da juridicidade<sup>23</sup>. Ou seja, para além da exigência da lei como pressuposto e fundamento do ato, os princípios jurídicos têm uma especial importância à atuação administrativa. Por fim, salienta-se que, se o fato do príncipe fosse enquadrado como ato ilícito, isso acarretaria em outras espécies de responsabilidade em relação ao ente estatal, quais sejam: i) a responsabilidade objetiva do Estado, nas hipóteses de atuação ilícita e extracontratual; ou ii) responsabilidade no exercício da função legislativa, nos casos de leis inconstitucionais<sup>24</sup>.

Encerrado o tópico da licitude do fato do príncipe, passa-se agora, de forma breve, ao domínio da extracontratualidade, o qual é visto como o campo em que o ato de poder é praticado. O conceito que se extrai deste ponto caracterizador do fato do príncipe é de que o ato de poder ocorrerá fora da relação contratual, porém dentro das prerrogativas gerais do Estado como Administração Pública. Assim, tem-se caracterizado no fato do príncipe uma responsabilidade civil contratual por fato extracontratual da Administração.

No âmbito dos contratos de trabalho, a extracontratualidade se encontra presente ao permitir que a autoridade administrativa crie medidas responsáveis pela paralisação temporária ou definitiva do trabalho sem mesmo participar da relação contratual. Nessa senda, percebe-se que a proteção do empregado e do empregador frente a um ato lícito e extracontratual que resolva o contrato de forma direta e de modo significativo, ou seja, por um fato do príncipe, deverá receber a tutela do ordenamento jurídico, pois os danos sofridos criam as partes contratantes uma posição jurídico-subjetiva indenizatoriamente relevante<sup>25</sup>.

---

<sup>20</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2009, p. 638.

<sup>21</sup> CORREIA, Fernando Alves. A indenização pelo sacrifício: um contributo para o esclarecimento do seu sentido e alcance. **Revista de Legislação e de Jurisprudência (RLJ)**, Coimbra, nº 3966, ano 140, 2011, p. 149.

<sup>22</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 651.

<sup>23</sup> SOUSA, Marcelo Rebelo de; MATOS, André Salgado de. **Responsabilidade Civil Administrativa, Direito Administrativo Geral**. Tomo III. Lisboa: Dom Quixote, 2008.

<sup>24</sup> CAHALI, Yussef Saida. **Responsabilidade civil do Estado**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007, p. 538-549.

<sup>25</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003, p. 285 e ss.

### 3.4 O FATO DO PRÍNCIPE APLICADO NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO

Como fora abordado anteriormente, o termo fato do príncipe designa, literalmente, o ato praticado por autoridade pública no exercício das suas funções oficiais que afeta atividade privada. Nesse sentido, pode ser classificado como o caso fortuito resultante de ato de natureza pública<sup>26</sup>, sendo uma espécie do gênero força maior causada pelo agente da administração pública.

No âmbito do direito trabalhista, o *factum principis* está previsto no artigo 486, caput da CLT, tendo a seguinte redação:

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<sup>27</sup>.

Diante do dispositivo legal, é possível identificar duas formas de *factum principis* nas relações empregatícias: i) o decorrente de ação de fato do ente público; ii) o resultante de ato de direito, como no caso de edição de norma jurídica nova. No primeiro caso, é a hipótese de a atividade empresarial cessar por força de ato administrativo e, na segunda hipótese, por edição de lei nova<sup>28</sup>. De qualquer sorte, nota-se que, independentemente da forma em que seja enquadrado, somente poderá haver a caracterização do fato do príncipe nas relações de emprego quando o ato emanado de autoridade administrativa tenha respaldo em norma legal genérica ou ato administrativo estrito, não abrangendo ato baseado em ordem judicial ou o próprio ato do Poder Judiciário. Ademais, percebe-se também que o fato do príncipe pode ser invocado não só para aquela paralisação que resulta na cessação do contrato, mas também para a paralisação que impede temporariamente a realização da atividade laboral.

Outro aspecto de extrema relevância que se extrai a partir da leitura do respectivo dispositivo legal, diz respeito ao pagamento das verbas rescisórias. Diferentemente das demais espécies de rescisões e resoluções contratuais, os contratos de trabalho que forem resolvidos diante da existência do fato do príncipe terão características peculiares no que diz respeito ao pagamento das verbas rescisórias. A peculiaridade de maior relevância relaciona-se ao ente que deverá arcar com as despesas indenizatórias. Como se percebe do texto legal, o pagamento da indenização não será de responsabilidade do empregador, mas sim do ente da federação responsável pela edição do ato normativo ou da lei, vejamos o caput do artigo 486 da CLT “[...] que ficará a cargo do governo responsável”<sup>29</sup>. Ou seja, quem arcará com as verbas indenizatórias será o Município, o Estado ou a União que fora responsável pela edição do ato normativo<sup>30</sup>.

<sup>26</sup> SIDOU, José Maria Othon. **Dicionário jurídico**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003, p. 388.

<sup>27</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.442, de 01 maio 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [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 06 jun. 2020.

<sup>28</sup> LAMARCA, Antônio. **Contrato individual de trabalho**. São Paulo: RT, 1969, p. 433.

<sup>29</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.442, de 01 maio 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [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 06 jun. 2020. Grifo nosso.

<sup>30</sup> MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**, 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

A indenização para os empregados ainda estáveis é mencionada no texto legal no art. 478 da CLT<sup>31</sup>, que estipula o pagamento de um mês de remuneração por ano de serviço. Já para os empregados não estáveis, a indenização devida será aquela estipulada pelo art. 18, §1º da Lei nº 8.036/1990, que determina que o empregador deposite na conta vinculada a importância de 40% (quarenta por cento) do montante de todos os depósitos realizados durante a vigência do contrato e respectivos acréscimos monetários e a título de juros<sup>32</sup>. Verifica-se ainda que o legislador menciona diretamente o pagamento da indenização pela ruptura do contrato de trabalho. Isso leva a entender que somente essa verba deve ser de responsabilidade do Poder Público, excluídas todas as demais, como remuneração, férias, horas extraordinárias, saldo de salário, férias vencidas, férias proporcionais - se houver- e 13º salário proporcional<sup>33</sup>.

Assim sendo, constata-se que, caso o empregador invoque com sucesso nos autos da ação trabalhista a ocorrência de fato do príncipe, o pagamento das verbas indenizatórias ficará a cargo do governo responsável. Caso contrário, o empregador assumirá o pagamento integral da dívida, pois qualquer causa de cessação das atividades desenvolvidas lhe é atribuída, a princípio<sup>34</sup>.

#### 4 FORÇA MAIOR

Sem dúvida, um dos mais importantes e fundamentais princípios jurídicos do Direito brasileiro é o “*pacta sunt servanda*”, segundo o qual “os contratos devem ser cumpridos tal qual foram ajustados”<sup>35</sup>. Na esfera trabalhista, este princípio é conhecido como princípio da inalterabilidade contratual, cujo principal escopo é o cumprimento dos pactos firmados entre as partes sem que haja alterações no curso do contrato, objetivando uma maior segurança entre os envolvidos.

Considerando que a atividade econômica é inviável sem garantias jurídicas, a importância da observação do princípio “*pacta sunt servanda*” nas relações jurídicas contratuais é imprescindível. Entretanto, a prática demonstrou que nem sempre será possível cumprir este princípio, uma vez que a sua aplicação poderá levar a um resultado negativo, contrário à boa fé, ao sentido de bom senso e ao próprio sistema de Direito.

Tratar-se-ão de situações excepcionais, quando as partes celebram um determinado contrato e posteriormente há a ocorrência de um impedimento imprevisível, irresistível e fora do seu controle, que tornará a prestação absolutamente impossível de se realizar. Esse acontecimento inevitável denomina-se força maior ou

<sup>31</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.442, de 01 maio 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [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 06 jun. 2020.

<sup>32</sup> BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990**. Dispõe sobre o fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS) e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: [<sup>33</sup> DOMINGUES, Marcos Abílio. A ruptura do contrato de emprego por fato do príncipe. \*\*Revista do Curso de Direito da Faculdade Campo Limpo Paulista\*\*, Porto Alegre, v. 9, \[s.n.\], p. 39-46, 2011, p. 43.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.036%20DE%2011%20DE%20MAIO%20DE%201990.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20Fundo%20de,Art. Acesso em:06 de jun. 2020.</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

<sup>34</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019.

<sup>35</sup> VENOSA, Silvo de Salvo. **Direito Civil - Obrigações e Responsabilidade Civil**. São Paulo: Gen/Atlas, 2020.

caso fortuito, o qual é capaz de perturbar substancialmente o cumprimento da obrigação contratual de uma das partes.

#### 4.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO

Diante da ideia basilar de que força maior e caso fortuito nada mais são do que fenômenos jurídicos utilizados quando da ocorrência de um fato que torna a prestação contratual absolutamente impossível de se realizar, percebe-se que esses institutos jurídicos possuem uma origem deveras provecta, uma vez que pactos contratuais são convencionados pelo homem desde os primórdios. A ciência social do direito entra em cena nada mais como uma alternativa de tutela protetiva ao cumprimento integral da prestação obrigacional oriunda do pacto firmado entre as partes.

A “noção da ‘força maior’ (*vis maior*) e do ‘caso fortuito’ (*casus fortuitus*) foram conhecidas pelo Direito Romano Privado do período clássico”<sup>36</sup>. As fontes jurídicas do Direito Romano Privado, apesar de não trazerem à baila um conceito geral de *casus fortuitus*, mencionam a existência de uma terminologia muito variada para designar os fatos que se podem enquadrar na noção de *casus fortuitus - cui resisti non potest*<sup>37</sup>, *cui ignosci debet*<sup>38</sup>, *cui humana infirmitas resisti non potest*<sup>39</sup>– indicando causas imprevisíveis e fatais ao cumprimento contratual, que seriam impossíveis de serem evitadas pelos contratantes mesmo com a tentativa de qualquer uma das partes<sup>40</sup>.

Há de ser salientado que, com frequência, as fontes romanas recorriam ao critério de custódia na valoração da imputabilidade do incumprimento. Isso era aplicado pelos juristas medievais no âmbito da responsabilidade civil. Na custódia, o devedor obrigava-se a guardar a *res* que lhe foi confiada, com diligência e cuidado, preservando-a da perda e deterioração. Desse modo, se a coisa tivesse sido danificada, roubada ou extraviada, o depositário era responsável por esse fato, independentemente de culpa, exceto se a perda, dano ou subtração tivessem sido causados por fatos imprevisíveis e insuscetíveis de serem evitados por uma pessoa diligente e cautelosa. Trata-se, portanto, de uma responsabilidade objetiva, excluída por *vis maior* ou *casus fortuitus*. Assim sendo, o devedor sempre responderia por custódia, exceto nos casos de típica ausência de culpa<sup>41</sup>.

No período clássico do Direito Romano, o *vis maior* era considerado pelos juristas um acontecimento natural ou devido a um fato humano não imputável ao devedor, ao qual não seria possível se opor, como por exemplo uma inundação, um raio, um terramoto, um naufrágio etc. Já o conceito do *casus fortuitus* pressupunha apenas um acontecimento natural, independentemente da vontade do devedor, cuja principal característica era a imprevisibilidade.

<sup>36</sup> RUDNIEVA, Margaryta. **Cláusula de força maior nos contratos internacionais de compra e venda**. 2018. 166f. Dissertação (Mestrado profissionalizante em Ciências Jurídico-Empresariais). Faculdade de Direito, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2018, p. 11.

<sup>37</sup> A que se não pode resistir (tradução nossa).

<sup>38</sup> Que deveria ser perdoado (tradução nossa).

<sup>39</sup> Aquela a que a fraqueza humana não pode resistir (tradução nossa).

<sup>40</sup> PINTO, Eduardo Vera-Cruz. **O Direito das Obrigações em Roma**. Lisboa: AAFDL, 1997. 1. v.

<sup>41</sup> KASER, Max. *Direito Privado Romano*, 2. ed. Lisboa: Serviço de Educação - Fundação Calouste Gulbenkian, 2011, p. 215; JUSTO, Antônio dos Santos. **Direito Privado Romano – II** (Direito das Obrigações), 4. ed. Coimbra Editora, 2011, p. 205.

## 4.2 CONCEITO

Como visto no tópico anterior, quando se aborda a temática da força maior como excludente da responsabilidade que impede a concretude do nexos causal, sempre se atrela a ela a figura do caso fortuito. Muito já se discutiu sobre a diferença entre esses fenômenos jurídicos, mas até hoje não se chegou a um entendimento uniforme. Na prática, as figuras se equivalem para afastar o nexos de causalidade. Para alguns autores, caso fortuito se ligaria aos critérios de imprevisibilidade e irresistibilidade decorridos da força da natureza, enquanto a força maior seria caracterizada por algo também natural ou humano a que não se poderia resistir, ainda que possível prever sua ocorrência<sup>42</sup>.

Entretanto, a diferenciação dos conceitos não trará consequências práticas, pois possuem os mesmos efeitos jurídicos<sup>43</sup>. Essa equivalência foi admitida pelo Código Civil de 1916 que no art. 1.058 (atual parágrafo único do art. 393) adotou a noção objetiva desses fenômenos mantendo intacta a dicção, equiparando os efeitos de ambos os fenômenos, vejamos: “Art. 393, parágrafo único do Código Civil de 2002: O caso fortuito, ou de força maior, verifica-se no fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar, ou impedir<sup>44</sup>”.

Partindo da premissa de que não há diferença substancial entre força maior e caso fortuito, abordar-se-á um conceito único que englobará ambos os fenômenos jurídicos, para que assim o presente artigo fique delimitado tão somente a sua temática principal, não se estendendo a debates que fogem de sua seara. Nessa senda, fala-se em caso fortuito ou de força maior quando se trata de acontecimento que escapa a toda diligência, inteiramente estranho à vontade do devedor da obrigação, sendo circunstância irresistível, externa, que impede o agente de ter a conduta devida para cumprir a obrigação a que estava obrigado. Ocorrendo o fortuito ou a força maior a conduta devida fica impedida em razão de um fato não controlável pelo agente<sup>45</sup>.

No mesmo sentido é o entendimento de Silvo de Salvo Venosa:

[...] de qualquer forma, o caso fortuito e a força maior devem partir de fatos estranhos à vontade do devedor ou do interessado. [...] A ideia centra-se no fato de que o prejuízo não é causado pelo fato do agente, mas em razão de acontecimentos que escapam a seu poder<sup>46</sup>.

Indo ao encontro dos doutrinadores acima elencados, disserta Arnaldo Rizzardo:

[...] considera a força maior ou o caso fortuito o acontecimento, previsível ou não, que causa danos e cujas consequências são inevitáveis. Ou, o que vem

<sup>42</sup> VENOSA, Silvo de Salvo. **Direito Civil - Obrigações e Responsabilidade Civil**. São Paulo: Gen/Atlas, 2020.

<sup>43</sup> NORONHA, Fernando. **Direito das obrigações**. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 631.

<sup>44</sup> BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm). Acesso em: 06 jun. 2020.

<sup>45</sup> CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

<sup>46</sup> VENOSA, Silvo de Salvo. **Direito Civil - Obrigações e Responsabilidade Civil**. São Paulo: Gen/Atlas, 2020, p. 499.

a dar no mesmo, ocorre um fato sem que o homem, especialmente o devedor, tenha dado causa. De ordinário, é de acontecimento natural que se trata<sup>47</sup>.

Portanto, o que se extrai do conceito de força maior ou caso fortuito é que esses fenômenos jurídicos envolvem todo o acontecimento inevitável, necessário, cujos efeitos não seriam dados a nenhum homem prudente prevenir ou obstar. Dessa forma, o fato que justifica a inexecução ou que gera o dano é acontecimento do mundo natural, para o qual não concorreu a participação do agente.

#### 4.3 CARACTERÍSTICAS

A partir da conceituação trazida à baila, percebe-se que o caso fortuito ou força maior não se comporta com a culpa, pois se depreende que não houve a participação do sujeito da obrigação<sup>48</sup>. Se há culpa de alguém pelo evento, não ocorre o seccionamento ou rompimento do nexos causal. Desse modo, desaparecido o nexos causal, não há responsabilidade. Assim sendo, nota-se que a ausência de culpa é um dos elementos caracterizadores que devem estar presentes para que seja reconhecida a excludente da responsabilidade por caso fortuito ou força maior.

Outras duas características que devem estar presentes para que a força maior ou o caso fortuito possam ser tipificados em uma relação jurídica é imprevisibilidade ou a inevitabilidade da obrigação. No que tange à inevitabilidade, o fato gerador que impossibilita a realização da obrigação contratual está ligado a um acontecimento ocasionado pela natureza, sem qualquer intervenção da vontade humana, como, por exemplo, um raio que provoca um incêndio. Nesse caso, conhece-se o motivo ou a causa que dá origem ao acontecimento, mas seus danos são inevitáveis, porque é impossível resistir aos acontecimentos<sup>49</sup>.

A imprevisibilidade, por outro lado, advém de um dano ocasionado por um acidente de causa desconhecida, como, por exemplo, uma explosão de caldeira de usina, que acaba provocando a morte do empregado. Nessa hipótese, portanto, a ocorrência repentina e até então desconhecida do evento atinge uma das partes contratantes impossibilitando seguimento do contrato<sup>50</sup>.

#### 4.4 A FORÇA MAIOR APLICADA NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO

No ramo trabalhista, a força maior encontra disciplina legal no art. 501 da CLT, a seguir transcrito:

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

<sup>47</sup> RIZZARDO, Arnaldo. **Responsabilidade Civil**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 66.

<sup>48</sup> RIZZARDO, Arnaldo. **Responsabilidade Civil**, 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

<sup>49</sup> DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro** — Teoria Geral das Obrigações. 16. ed., São Paulo: Saraiva, 2002, v. 2, p. 346-347.

<sup>50</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil - responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

financeira da empresa, não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo<sup>51</sup>.

Diante do dispositivo legal, percebe-se que, para o direito do trabalho, o conceito de força maior abrangeu a noção de caso fortuito<sup>52</sup>, indo ao encontro do que fora exposto no presente artigo quando da sua conceituação. Para demonstrar que o conceito trabalhista não distinguiu força maior de caso fortuito, nos valem do entendimento de Sérgio Cavalieri Filho, que assim expõe: “a imprevisibilidade, portanto, é o elemento indispensável para a caracterização do caso fortuito, enquanto a inevitabilidade o é da força maior”<sup>53</sup>.

Portanto, para o direito do trabalho, constituem-se elementos da força maior os atributos da inevitabilidade (art. 501 da CLT) e da imprevisibilidade do evento (art. 501, §1º da CLT) acrescidos de dois pressupostos, uma vez que, para que haja a caracterização da força maior: i) o evento deve afetar ou ser suscetível de afetar “substancialmente (...) a situação econômica e financeira da empresa” (art. 501, §2º da CLT)<sup>54</sup>; ii) não pode haver concorrência por parte do empregador ao acontecimento inevitável.

Dessa forma, entende-se que a força maior será representada por qualquer acontecimento, natural ou decorrente de fato de terceiros, para o qual o empregador não concorreu nem teria como prever ou evitar. Dito de outra maneira, se um fato imprevisível e/ou inevitável afetar substancialmente a situação econômica e financeira da empresa, o empregador estará inserido numa situação tipificada como força maior, causa geradora da dissolução do contrato pela impossibilidade de sua execução<sup>55</sup>.

A CLT não se limitou em apenas trazer à baila a possibilidade da ocorrência de força maior nas relações de emprego. Ao contrário, a consolidação das leis trabalhistas foi além, discorrendo sobre a alternativa de redução geral dos salários dos empregados em caso de força maior para, assim, poder preservar a existência da empresa, conforme disposto no artigo 503 da CLT:

É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região. Parágrafo único. Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos<sup>56</sup>.

Nota-se a prudência do legislador ao estabelecer que a redução salarial não poderá ultrapassar 25% (vinte e cinco por cento) do salário do empregado, devendo ser proporcional ao salário de cada um dos trabalhadores, em qualquer caso, respeitando o salário mínimo da região. Nesse contexto, cabe anotar que a

<sup>51</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.442, de 01 maio 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [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 06 jun. 2020.

<sup>52</sup> MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

<sup>53</sup> CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 68.

<sup>54</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.442, de 01 maio 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [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 06 jun. 2020.

<sup>55</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019.

<sup>56</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.442, de 01 maio 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [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 06 jun. 2020.

possibilidade de redução salarial trazida pelo art. 503 da CLT ocorrida sem negociação coletiva foi tacitamente revogada pelo art. 2º da Lei 4.923/65<sup>57</sup>. Dessa forma, o artigo 503 da CLT foi recepcionado em parte pela Constituição de 1988, já que a redução de salários somente será possível, de acordo com o citado texto fundamental, mediante negociação coletiva<sup>58</sup>.

Não sendo possível a manutenção da empresa diante de acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador, mesmo que a empresa realize a redução dos salários dos trabalhadores, conforme artigo 503 da CLT, o legislador também possibilita que o empregador resolva o contrato com seu empregado nos casos em que a empresa seja extinta em face de força maior.

Em seu artigo 502, a CLT determina que 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. Esta deverá respeitar a seguinte forma: i) sendo o empregado estável, a indenização assegurada deverá incidir conforme os arts. 477 e 478 da CLT; ii) não tendo o empregado direito à estabilidade, a verba rescisória será metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa, iii) havendo o empregado contrato por tempo determinado, a indenização devida será aquela a que se refere o art. 479 da CLT, reduzida igualmente à metade<sup>59</sup>.

É relevante anotar que a presente análise é feita sob a perspectiva do pagamento das parcelas decorrentes da cessação do vínculo, que se tornou impositiva pelas razões de força maior. De modo peculiar, o legislador trabalhista cuidou de explicitar que, mesmo diante dessa excludente de responsabilidade, haverá a assunção das verbas decorrentes da cessação do vínculo por causas involuntárias, ainda que em parte. Trata-se, portanto, de uma exceção prevista em lei. A força maior ali não exonera o empregador, como sói acontecer, das obrigações assumidas com a relação de emprego, mas apenas atenua substancialmente a sua dimensão<sup>60</sup>.

Nesse sentido, ao elencar os incisos I, II e III do artigo 502 da CLT, o legislador, de maneira prudente, realizou uma especificação relativa ao pagamento das verbas rescisórias de acordo com a “categoria” do empregado na empresa, senão vejamos:

Art. 502. Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:  
I – sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

<sup>57</sup> Art. 2º, caput da Lei 4.923/65 - A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores. (BRASIL. **Lei 4.923, de 23 de dezembro de 1965**. Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1965]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L4923.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L4923.htm). Acesso em 06 jun. 2020.)

<sup>58</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019.

<sup>59</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.442, de 01 maio 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [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 06 jun. 2020.

<sup>60</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019.

- II – não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;
- III – havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade<sup>61</sup>.

Dessa forma, sendo estável o empregado, a extinção da empresa motivada por acontecimento inevitável e imprevisível não altera o *quantum* indenizatório devido ao empregado, diante da remissão aos artigos 477 e 478 da CLT. Ao não estável, entretanto, será paga metade das verbas devidas pela dispensa sem justa causa, ou seja, 20% da indenização sobre o FGTS. Para aqueles que não conseguiram adquirir a estabilidade, mas possuem tempo trabalhado neste regime, será ainda devida metade da indenização prevista nos artigos 477 e 478 da CLT. Na rescisão antecipada do contrato a termo, por motivo de força maior, também será devida metade da indenização referida no art. 479 da CLT<sup>62</sup>.

Nesse aspecto, percebe-se que o pagamento das verbas rescisórias quando da ocorrência de força maior difere-se daquele que é atribuído quando da paralisação temporária ou definitiva do trabalho motivada por ato de autoridade administrativa (fato do príncipe). Em que pese ambas as situações proporcionem o pagamento de todas as espécies de verbas rescisórias ao empregado (aquelas adquiridas em definitivo, aquelas adquiridas de forma proporcional e aquelas com caráter indenizatório), havendo a incidência de força maior na relação empregatícia que ocasione o fechamento da empresa ou de um de seus estabelecimentos comerciais, o legislador estipula que o pagamento das verbas indenizatórias deve respeitar a forma veiculada nos incisos do artigo 502 da CLT, não modificando, entretanto, a regra determinada nos artigos 477, 478 e 479 da CLT com relação ao ente que arcará com o pagamento do montante rescisório. Ou seja, por mais que o artigo 502 da CLT designe uma diferença no *quantum* a ser pago para o empregado dependendo da sua “categoria” (estável, não estável ou possuindo contrato por prazo determinado), o ente responsável que arcará com o pagamento do montante rescisório sempre será o empregador, não importando a espécie da verba rescisória.

Entretanto, o legislador entendeu ser prudente agir de modo diverso quando da incidência do artigo 486 da CLT nas relações empregatícias. Nessa hipótese, ainda que tenha sido mantida a necessidade de averiguar a “categoria” do trabalhador para que haja o correto pagamento do montante rescisório, o legislador modificou a regra estabelecida nos artigos 477, 478 e 479 da CLT com relação ao ente que arcará com as verbas indenizatórias do empregado, ao mencionar que o pagamento dessas despesas ocasionadas pela ruptura do contrato de trabalho em caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho motivada por ato de autoridade administrativa será de responsabilidade do ente da federação responsável pela edição do ato normativo ou da lei. Dessa maneira, percebe-se que o pagamento do montante rescisório será segmentado de acordo com a espécie de verba rescisória. Aquelas verbas adquiridas em definitivo e de forma proporcional deverão ser pagas pelo empregador, enquanto as verbas de cunho indenizatório serão arcadas pelo ente da federação responsável pela edição do ato normativo ou da lei.

---

<sup>61</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.442, de 01 maio 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [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 06 jun. 2020.

<sup>62</sup> MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

## 5 DO ENQUADRAMENTO NOS CASOS DE RESOLUÇÕES CONTRATUAIS TRABALHISTAS OCORRIDAS DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19

As novas rotinas impostas pela pandemia do novo coronavírus vem levando à familiarização com expressões até então restritas a certos ambientes. Para além da preservação da vida e da saúde, a garantia de sobrevivência de empresas e empregos também depende de bem compreender certos fenômenos jurídicos que não são abordados de maneira abundante na seara trabalhista. Dentre eles estão os institutos jurídicos trazidos à baila no presente artigo, denominados de fato do príncipe e força maior.

Como fora dissertado de maneira exaustiva neste trabalho, esses fenômenos jurídicos nada mais são do que fatores alheios à vontade dos contratantes que permitem ao empregador resolver o contrato de trabalho, tendo em vista o advento de uma condição resolutiva involuntária. Ocorre que, apesar de serem semelhantes em copiosos aspectos – até porque o *factum principis* é uma espécie do gênero força maior causada pelo agente da administração pública<sup>63</sup> – existem diferenças que impossibilitam a confusão desses fenômenos jurídicos (como por exemplo a distinção entre o ente responsável que deverá arcar com as verbas indenizatórias devidas ao empregado citado no tópico 4.4). Realizar a correta identificação de qual instituto deve ser utilizado quando da cessação contratual ocasionada pela suspensão das atividades em razão ao combate à pandemia do coronavírus é de extrema relevância para a seara trabalhista, uma vez que traz a segurança jurídica necessária às partes contratantes (bem como para a administração pública) diante das diferentes consequências ocasionadas por cada um desses fenômenos jurídicos na resolução contratual involuntária gerada por eles.

### 5.1 DA MEDIDA PROVISÓRIA 927 DE 2020 E SEUS DESDOBRAMENTOS<sup>64</sup>

Tendo em vista a inaplicação de forma corriqueira desses institutos jurídicos no âmbito do direito do trabalho, é de se esperar que haja um debate doutrinário e jurisprudencial acerca do tema enquanto não existir um dispositivo legal que faça a devida regulamentação e os esclarecimentos necessários. Não bastasse isso, a controvérsia torna-se ainda mais acentuada quando, no dia 27 de março de 2020, o atual chefe do poder executivo, Jair Messias Bolsonaro, realizou um pronunciamento em que, dentre outras temáticas, expôs a sua posição sobre o debate trazido à baila, declarando à imprensa que prefeitos e governadores que decretassem o fechamento do comércio em razão da pandemia do COVID-19 teriam que arcar com uma indenização ao trabalhador diante da paralisação ocasionada<sup>65</sup>.

<sup>63</sup> CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 375.

<sup>64</sup> Após a apresentação do presente trabalho, a Medida Provisória 927, publicada em 22 de março de 2020, perdeu a sua validade por falta de consenso entre as lideranças no Senado. Os efeitos ocasionados pela caducidade da Medida Provisória 927 passaram a vigorar a partir do dia 20 de julho de 2020. Todavia, existe uma expectativa de que um novo texto legal semelhante seja redigido diante da controvérsia e importância dos temas abordados nessa Medida Provisória.

<sup>65</sup> BOLSONARO diz que prefeitos e governadores terão que pagar indenização a trabalhador por paralisação. **GaúchaZH**, Porto Alegre, 27 mar. 2020. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/economia/noticia/2020/03/bolsonaro-diz-que-prefeitos-e-governadores-terao-que-pagar-indenizacao-a-trabalhador-por-paralisacao-ck8a9m15z02cx01qup9n73wb8.html>. Acesso em: 19 maio 2020.

Ao realizar tal alegação, de maneira indireta, o Presidente da República faz alusão ao artigo 486 da CLT. Com base neste, recomenda que a responsabilidade do pagamento das verbas indenizatórias seja do ente da federação responsável pela edição do ato normativo ou da lei que regulamentou o encerramento das atividades empresariais em determinado local, em caso de resolução contratual ocasionada pelo decreto de prefeitos e governadores que determinassem o fechamento do comércio.

Todavia, a declaração do Presidente da República deve ser analisada com demasiada cautela, não permitindo que se extraia como conclusão prévia o entendimento de que o instituto jurídico a ser aplicado quando da cessação contratual ocasionada pela suspensão das atividades no esforço do combate à pandemia do coronavírus seja aquela prevista no artigo 486 da CLT. Tal premissa vai de encontro com o disposto na Medida Provisória 927 de 22 de março de 2020<sup>66</sup>, que além de expor acerca das medidas trabalhistas devidas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 decorrente do COVID-19, disserta sobre o tema abordado no presente trabalho, mais precisamente em seu artigo 1º, parágrafo único, assim redigido:

O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020 e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943<sup>67</sup>.

Ao desmembrar o dispositivo legal, é notória a preocupação do executivo em exaurir a discussão a respeito do tema do presente trabalho. Isso porque, caso não houvesse a expressa menção de que a força maior existente na medida provisória fosse aquela amparada pelo art. 501 da CLT, não haveria o saneamento total a respeito de qual classe de força maior seria a mais adequada para enquadrar os casos de contratos que restaram resolvidos em decorrência da suspensão das atividades durante a pandemia do COVID-19.

Nessa esteira, se o Poder Executivo tivesse interesse em sustentar que a classificação de força maior a ser aplicada nos casos de resolução contratual ocasionadas pelo fechamento das empresas em decorrência do combate à pandemia do COVID-19 fosse aquela encontrada no artigo 486 da CLT, seria prudente que a Medida Provisória trouxesse a devida menção em seu texto legal, para que não restasse dúvida acerca da aplicabilidade do fato do princípio no caso concreto. Entretanto, o poder executivo assim não o fez, agindo de forma contrária a esse pensamento ao sustentar que a aplicação da força maior na medida provisória deve respeitar o artigo 501 da CLT.

---

<sup>66</sup> 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 06 jun. 2020.

<sup>67</sup> 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 06 jun. 2020.

Diante disso, percebe-se que a redação do parágrafo único do artigo 1º da MP 927/2020 se preocupou em demonstrar qual dos fenômenos jurídicos deverá ser aplicado nos casos em que haja a resolução contratual em decorrência da suspensão das atividades empresariais como consequência ao combate à pandemia do COVID-19. Chega-se a esta conclusão, pois, em que pese o fato do príncipe seja classificado como uma espécie do gênero força maior, o Poder Executivo fez referência expressa de que a força maior presente no disposto da Medida Provisória 927/2020 deverá respeitar o disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, dificultando assim, o enquadramento do *factum principis* no caso concreto.

## 5.2 DA (IN) EXISTÊNCIA DE NEXO CAUSAL ENTRE O ATO DE AUTORIDADE E A DESCONTINUIDADE DA ATIVIDADE COMERCIAL. SUPREMACIA DO DIREITO À VIDA PREVISTO NO CAPUT DO ART. 5º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Realizada uma breve análise do parágrafo único do artigo 1º da MP 927/2020, que já demonstra uma inclinação do executivo em entender que os casos de contratos de trabalho resolvidos durante a pandemia em decorrência do fechamento das atividades empresariais devem ser tratados como força maior em sentido *latu sensu*, ou seja, aquela força maior classificada como gênero e não como espécie, é prudente entender o motivo pelo qual o poder público determinou a cessação do comércio em determinados estados e municípios para, assim, ser possível consolidar o entendimento previsto na Medida Provisória 927/2020.

No cenário atual, a decretação da paralisação de atividades comerciais em diversos estados e municípios é advinda de uma preocupação com a saúde pública, a fim de evitar que o COVID-19 seja disseminado pela população, diante da declaração de pandemia do novo coronavírus pela Organização Mundial de Saúde<sup>68</sup>. Além de evitar que o Estado não consiga suportar a alta demanda de contaminados, que acarretaria em uma superlotação de hospitais bem como na ausência de leitos e equipamentos, tais medidas foram adotadas com o condão de preservar a dignidade da pessoa humana e conservar o direito à vida, previsto no artigo 5º da Constituição Federal, que assim dispõe:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes<sup>69</sup>.

Diante disso, percebe-se que o Estado não optou pela paralisação de uma atividade específica ou de um determinado grupo de serviços, mas sim ordenou que todas as atividades não essenciais fossem interrompidas, independentemente da sua área de atuação, a fim de buscar um bem maior: a saúde pública. Portanto, não se trata de ato discricionário do Administrador em juízo de conveniência e oportunidade que se direciona pontualmente em benefício unilateral da autoridade estatal, mas relaciona-se, em verdade, com o mero cumprimento de responsabilidades indeclináveis a quem governa.

<sup>68</sup> ORGANIZAÇÃO Mundial de Saúde declara pandemia do novo Coronavírus. **UNASUS**. Brasília, 11 mar. 2020. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>. Acesso em: 28 maio 2020.

<sup>69</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

Nessa senda, embora o ato estatal que determinou o fechamento do comércio seja o agente imediato do prejuízo empresarial, o verdadeiro nexo causal se dá com a catástrofe de causa humana ou natural, estando a Administração, tanto quanto a própria empresa, compelida a agir rapidamente para preservar a vida dos empregados e demais cidadãos. A ordem estatal de cessação ou diminuição das atividades é apenas o efeito colateral na contenção da pandemia, não um fato da Administração ou “*factum principis*”.

Diante de todo o exposto, chega-se à conclusão - ainda que de forma preliminar tendo em vista o nupérrimo debate acerca do tema abordado no presente trabalho, bem como pelo fato de que a Medida Provisória pode perder sua eficácia, caso não convertida em lei no prazo máximo de 120 dias – de que é deveras temerário estabelecer uma relação direta entre a Teoria do Fato do Príncipe, prevista no artigo 486 da CLT, com os contratos resolvidos durante a pandemia do COVID-19. Conforme exposto no subtópico de número 5.1 do presente artigo, a interpretação do parágrafo único do artigo 1º da MP 927/2020 leva a crer que, diante da alusão expressa ao artigo 501 da CLT, a força maior mencionada pelo poder executivo se enquadra como àquela definida em seu caráter *latu sensu*, não calhando espaço para o cabimento de uma das espécies de força maior, como é o caso da Teoria do Fato do Príncipe. Além disso, como visto no presente subtópico, o ato do Administrador que determinou a paralisação dos estabelecimentos comerciais durante a pandemia do novo coronavírus não se caracteriza como um ato originário e discricionário, fatores esses que são determinantes para que se possa cogitar a aplicabilidade do Fato do Príncipe no âmbito do direito do trabalho. Isso porque, no caso concreto, a ordem estatal de cessação ou diminuição das atividades é apenas um efeito colateral na contenção da pandemia, do mesmo modo que não há conveniência administrativa direcionada pontualmente para um benefício unilateral da autoridade estatal, mas sim ao dever do Estado em zelar pela saúde da população.

### 5.3 DAS CONSEQUÊNCIAS E RESSALVAS OCASIONADAS PELA APLICAÇÃO DA FORÇA MAIOR *LATU SENSU* NOS CONTRATOS DE TRABALHO RESOLVIDOS DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19

Partindo do pressuposto de que o instituto jurídico a ser aplicado quando da resolução dos contratos de trabalho durante a pandemia do COVID-19 é aquele previsto no artigo 501 da CLT (força maior em sentido *latu sensu*), é necessário expor as consequências jurídicas que este fenômeno jurídico impõe ao empregado e ao empregador. A primeira sequela dessa premissa é a possibilidade que o empregador tem de realizar a redução geral dos salários dos empregados para, assim, poder preservar a existência da empresa, conforme disposto no artigo 503 da CLT. Como visto anteriormente – vide subtópico 4.4 do presente trabalho – a redução salarial não poderá ultrapassar 25% (vinte e cinco por cento) do salário do empregado, devendo ser proporcional ao salário de cada um dos trabalhadores, respeitando o salário mínimo da região, em qualquer caso. Ademais, outro aspecto que deverá ser observado pelo empregador caso tenha interesse em diminuir o salário de seu empregado é a necessidade dessa diminuição ser regulada por negociação coletiva, sob pena de ser considerada inválida, conforme artigo. 2º da Lei 4.923/65<sup>70</sup>.

<sup>70</sup> BRASIL. **Lei 4.923, de 23 de dezembro de 1965**. Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1965]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L4923.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L4923.htm). Acesso em 06 jun. 2020

A segunda consequência jurídica diz respeito ao pagamento das verbas rescisórias ao empregado. Independentemente de qual instituto jurídico fora adotado para embasar a cessação do contrato de trabalho, o empregado terá direito a um montante rescisório correspondente ao tempo em que laborou no estabelecimento da empresa. Portanto, ao sustentar, ainda que de forma preliminar, que o fenômeno jurídico a ser aplicado quando da resolução contratual ocasionada pela paralisação da empresa em consequência ao combate da pandemia do COVID-19 é àquele previsto no artigo 501 da CLT, a decorrência lógica que se faz é a necessidade de realizar o pagamento do montante rescisório ao trabalhador da empresa.

Como visto no subtópico 4.4 do presente trabalho, quando se está diante do fenômeno jurídico da força maior *latu sensu* no âmbito do direito do trabalho, além de serem devidas todas as espécies de verbas rescisórias ao empregado, o ente responsável que arcará com o pagamento do montante rescisório sempre será o empregador, não importando a classe da verba rescisória. Ocorre que, no tocante ao pagamento das verbas indenizatórias quando da ocorrência de força maior, o legislador estipulou uma forma diferenciada de pagamento para aqueles empregados não estáveis ou que tenham firmado um contrato de trabalho com prazo determinado, conforme artigo 502, incisos II e III da CLT, permitindo, nesses casos, que o empregador reduza para 20% a alíquota referente à multa rescisória imposta pelo artigo 18 da Lei 8.036/90<sup>71</sup>.

Entretanto, ainda que a Consolidação das Leis Trabalhistas permita a redução para 20% da alíquota da multa rescisória, faz-se necessário realizar uma ressalva de extrema importância para o deslinde do debate acerca do montante a ser pago a título de verbas indenizatórias pelo empregador. Isso porque, o caput do artigo 502 da CLT dispõe que o pagamento das verbas indenizatórias só terá uma forma diferenciada daquela prevista no artigo 18, § 1º da Lei 8.036/90 caso vier a ser comprovado que a ocorrência de força maior ocasionou a extinção da empresa ou de um dos seus estabelecimentos comerciais<sup>72</sup>. Logo, percebe-se que não há medidas previstas na CLT que contemplem mitigação de verbas indenizatórias para aquelas dispensas ocorridas em empresas que ainda estão em funcionamento. Ou seja, mesmo que haja decretação da paralisação de atividades comerciais por determinação do Estado durante a pandemia do novo coronavírus, essa circunstância sozinha, isto é, sem ser acompanhada da extinção da empresa motivada pela força maior, não possibilita ao empregador o direito de pagar pela metade as verbas indenizatórias do seu empregado não estável ou que tenha firmado um contrato por prazo determinado.

Não obstante, mesmo que a empresa tenha sido extinta pela ocorrência de força maior em decorrência da pandemia do COVID-19, a redução pela metade das verbas indenizatórias dos empregados enquadrados nos incisos II e III do artigo 502 da CLT só teria validade após ouvida a Justiça do Trabalho, uma vez que a Lei 8.036/90 menciona – vide artigo 18, § 2º - que a redução de 40% da multa fundiária

<sup>71</sup> Esta Lei, em seu artigo 18, impõe o empregador realizar o pagamento de uma alíquota destinada ao empregado que só será retirada pelo trabalhador quando da ocorrência do término do contrato de trabalho (denominada como multa do FGTS). BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990**. Dispõe sobre o fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS) e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: [<sup>72</sup> BRASIL. \*\*Decreto-Lei nº 5.442, de 01 maio 1943\*\*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, \[1943\]. 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 06 jun. 2020.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.036%2C%20DE%2011%20DE%20MAIO%20DE%201990.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20Fundo%20de,Art. Acesso em:06 de jun. 2020.</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

dependerá de chancela da Justiça do Trabalho, não podendo ser aplicada automaticamente, vejamos:

Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

[...] § 2º - Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20 (vinte) por cento<sup>73</sup>.

Diante disso, percebe-se a importância dessas ressalvas para compreender como o empregador deve se portar perante a paralisação de sua empresa decorrente da força maior durante a pandemia do novo coronavírus. Em que pese a MP 927/2020 se orientar na direção de considerar o estado de calamidade pública causado pela pandemia do COVID-19 como hipótese de força maior *latu sensu* e que a CLT disponha sobre a possibilidade de um pagamento diferenciado no tocante às verbas indenizatórias, quando da ocorrência desse fenômeno jurídico para os casos de empregados não estáveis ou que firmaram contrato de trabalho por prazo determinado, isso não permite que o empregador, a seu bel-prazer, invoque em sua defesa o artigo 502, II e III da CLT, bem como o artigo 18, §2º da Lei 8.036/90, com o fim de reduzir para 20% a alíquota da multa rescisória.

Ao fim e ao cabo, isso significa dizer que, caso não seja comprovada a extinção da empresa motivada pela força maior, o empregador que utilizar tais dispositivos para defender a redução pela metade das verbas indenizatórias de seus empregados não estáveis ou que possuem contrato por prazo determinado, não terá o seu objetivo alcançado, uma vez que esse benefício só será devido diante da extinção da empresa ou de um dos seus estabelecimentos empresariais. Ao agir dessa forma, o empregador terá uma falsa sensação de que conseguirá mitigar gastos em caso de dispensa de empregados, quando, em verdade, terá que arcar com a totalidade das despesas indenizatórias.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerada como uma calamidade pública e social de âmbito mundial, a pandemia do novo coronavírus resultou e continuará resultando situações singulares e atípicas em toda a sociedade, não sendo diferente no ramo das ciências jurídicas e sociais. Para combater à crise econômica e social instaurada pelo COVID-19, o direito tornou-se um ramo necessário a fim de atenuar os problemas decorrentes da pandemia, buscando utilizar os fenômenos jurídicos que melhor se aplicam ao caso, mas tendo a consciência de empregá-los de forma a solucionar dilemas jurídicos de modo pacificador.

Diante das consequências imprevistas e imprevisíveis geradas pela pandemia do novo coronavírus – como por exemplo o fechamento das atividades comerciais

<sup>73</sup> BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990**. Dispõe sobre o fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS) e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em:

durante um determinado período de tempo - é indubitável que as empresas e os estabelecimentos comerciais tenham que se adaptar a uma nova realidade, na qual a redistribuição dos gastos será vista como uma prioridade. Tendo isso em mente, é certo que inúmeros contratos de trabalho previamente firmados terão as suas condições negociais originais desfiguradas, podendo ser resolvidos, caso o empregador não venha a encontrar outra solução. Partindo do pressuposto de que diversos empregadores optarão pela resolução do contrato de trabalho para readequar os gastos de suas respectivas empresas, o presente estudo trouxe à tona o debate acerca de dois fenômenos jurídicos que poderiam servir como fundamento para a resolução contratual decorrente da paralisação da empresa em consequência ao combate da pandemia do COVID-19 - denominados de fato do príncipe e força maior – expondo as consequências jurídicas ocasionadas por cada um deles.

Após longa dissertação a respeito da temática, chega-se à conclusão de ser temerário estabelecer uma relação direta entre a teoria do fato do príncipe, prevista no artigo 486 da CLT, com os contratos resolvidos durante a pandemia do COVID-19. Não sendo, pelo menos em um primeiro momento, a forma mais adequada para solucionar os casos de encerramento dos estabelecimentos em razão dos decretos estaduais e municipais editados com a finalidade de conter a pandemia do novo coronavírus.

No entanto, a interpretação do parágrafo único do artigo 1º da MP 927/2020, bem como a provável inexistência de nexos causal entre o ato de autoridade e a descontinuidade da atividade comercial, leva a crer que a força maior *latu sensu*, prevista no artigo 501 da CLT, é o instituto jurídico mais adequado para fundamentar as resoluções contratuais trabalhistas durante a pandemia do COVID-19, impondo, portanto, a aplicação das consequências jurídicas ocasionadas por este fenômeno jurídico.

Espera-se que este trabalho tenha colaborado para uma melhor compreensão sobre o tema relevante e atual das resoluções contratuais ocasionadas pela paralisação das atividades comerciais em decorrência da pandemia do COVID-19 e que venha a servir de apoio para os novos estudos que venham a ser desenvolvidos.

## REFERÊNCIAS

BOLSONARO diz que prefeitos e governadores terão que pagar indenização a trabalhador por paralisação. **GaúchaZH**, Porto Alegre, 27 mar. 2020. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/economia/noticia/2020/03/bolsonaro-diz-que-prefeitos-e-governadores-terao-que-pagar-indenizacao-a-trabalhador-por-paralisacao-ck8a9m15z02cx01qup9n73wb8.html>. Acesso em: 19 maio 2020.

BRASIL. **[Constituição (1988)]**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.442, de 01 maio 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [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 06 jun. 2020.

BRASIL. **Lei 4.923, de 23 de dezembro de 1965**. Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras Providências.

Brasília-DF: Presidência da República, [1965]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L4923.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L4923.htm). Acesso em 06 jun. 2020.  
**BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.** Dispõe sobre o fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS) e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8036consol.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.036%2C%20DE%2011%20DE%20MAIO%20DE%201990.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20Fundo%20de,Art](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.036%2C%20DE%2011%20DE%20MAIO%20DE%201990.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20Fundo%20de,Art). Acesso em:06 de jun. 2020.

**BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília-DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm). Acesso em:06 jun. 2020.

**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 06 jun. 2020.

CAHALI, Yussef Saida. **Responsabilidade civil do Estado**. 3ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Manual de Direito do Trabalho**, 4. ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2017.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

CORREIA, Fernando Alves. A indenização pelo sacrifício: um contributo para o esclarecimento do seu sentido e alcance. **Revista de Legislação e de Jurisprudência (RLJ)**, Coimbra, nº 3966, ano 140, 2011.

COUTO, Reinaldo. **Curso de Direito Administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. 500 anos de direito administrativo brasileiro. **Revista Eletrônica de Direito do Estado**, Salvador, n. 05, p. 01-25, jan./mar. 2006

DINIZ, Maria Helena **Curso de Direito Civil Brasileiro — Teoria Geral das Obrigações**, 16. ed., São Paulo: Saraiva, 2002.

DOMINGUES, Marcos Abílio. A ruptura do contrato de emprego por fato do príncipe. **Revista do Curso de Direito da Faculdade Campo Limpo Paulista**, Porto Alegre, v. 9, [s.n.], p. 39-46, 2011.

ESTORNINHO, Maria João. **Curso de direito dos contratos públicos – por uma contratação pública sustentável**. Coimbra: Almedina, 2012.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil - responsabilidade civil**. V. 3. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Comentários à Lei de Licitações e Contratos Administrativos**. 15. ed. São Paulo: Dialética, 2012.

JUSTO, Antônio dos Santos. **Direito Privado Romano – II (Direito das Obrigações)**. 4. ed. Coimbra Editora, 2011.

KASER, Max. **Direito Privado Romano**. 2. ed. Lisboa: Serviço de Educação - Fundação Calouste Gulbenkian, 2011.

LAMARCA, Antônio. **Contrato individual de trabalho**. São Paulo: RT, 1969.

MARANHÃO, Délio; SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito de trabalho**. 22 ed. São Paulo: LTr, 2005.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 1995.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NÁUFEL, José. **Novo dicionário jurídico brasileiro**. 7. ed. São Paulo: Parma, 1984.

NORONHA, Fernando. **Direito das obrigações**. São Paulo: Saraiva, 2003.

ORGANIZAÇÃO Mundial de Saúde declara pandemia do novo Coronavírus. **UNASUS**. Brasília, 11 mar. 2020. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>. Acesso em: 28 maio 2020.

PIMENTA, Adriana Calvo. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019.

PINTO, Cláudia de Moura Alves Saavedra. **O facto príncipe e os contratos administrativos**. Coimbra: Almedina, 2012.

PINTO, Eduardo Vera-Cruz. **O Direito das Obrigações em Roma**. Lisboa: AAFDL, 1997. 1. v.

RIZZARDO, Arnaldo. **Responsabilidade Civil**, 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

RUDNIEVA, Margaryta. **Cláusula de força maior nos contratos internacionais de compra e venda**. 2018. 166f. Dissertação (Mestrado profissionalizante em Ciências Jurídico-Empresariais). Faculdade de Direito, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2018.

SIDOU, José Maria Othon. **Dicionário jurídico**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003.

SOUSA, Marcelo Rebelo de; MATOS, André Salgado de. **Responsabilidade Civil Administrativa, Direito Administrativo Geral**. Tomo III. Lisboa: Dom Quixote, 2008.

VENOSA, Silvo de Salvo. **Direito Civil - Obrigações e Responsabilidade Civil**. V. 2. São Paulo Gen/Atlas, 2020