



FATO DO PRÍNCIPE E RELAÇÕES DE TRABALHO: DIÁLOGOS E POSSIBILIDADES QUANDO A IMPREVISIBILIDADE VIRA REGRA

Dênio Cardoso Cavalcante¹

Resumo

O presente trabalho busca esclarecer um dos vários eventos de anormalidade provocados pela pandemia da Covid-19 nas relações de trabalho, especificamente quanto à eventual responsabilidade do Estado por indenizações trabalhistas. Para tanto, inicia-se pela distinção jurídica entre Teoria da Imprevisão, caso fortuito ou força maior, e fato do príncipe. Ato contínuo, discorre-se sobre a incidência do *factum principis* na seara trabalhista e a sua eventual aplicação quanto às determinações estatais de isolamento social ou mesmo de *lockdown*, com o fechamento de diversos pontos comerciais não essenciais, em virtude do estado de calamidade pública. Por fim, conclui-se pelo afastamento da alegação de fato do príncipe, propondo-se uma alternativa jurídica para a situação, sem jamais esgotar o diálogo com outras prudentes conclusões igualmente válidas.

Palavras-chave: Teoria da Imprevisão. Fato do príncipe. Força maior. Relações de Trabalho.

1 Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade Damásio de Jesus. Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Piauí. Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Assessor de Gabinete de Desembargador. Endereço eletrônico: denio.cavalcante@trt10.jus.br.

Considerações iniciais

O ser humano, em sociedade, ativa-se em diversas relações materiais, com o fito de satisfazer as suas necessidades de felicidade. O Direito nasce para regular esses vínculos, seja por prevenção, seja por reparação, à luz do que ordinariamente acontece ou, extraordinariamente, dando-lhes segurança em um contexto de imprevisibilidade. O problema é quando essa imprevisibilidade deixa de ser exceção e torna-se regra. Qual a resposta?

Recentemente, veio a lume a seguinte notícia:

Rede de Restaurantes do RJ demite 690 e, com respaldo na CLT, manda a conta para o Estado:

Nesta quinta-feira (14) as medidas de isolamento e consequente fechamento do comércio deram causa a um sério problema trabalhista. Doravante, a pandemia terá que ser discutida também na Justiça do Trabalho. Com base na CLT, a rede de restaurantes Fogo no Chão, do

Rio de Janeiro, demitiu 690 funcionários e está mandando a conta para o Governo do Estado (DIREITONEWS,2020).

A solução para esse imbróglio não é simples e pressupõe intenso conhecimento acerca da relação jurídico-trabalhista, a partir de diálogos entre Direito do Trabalho, Administrativo e Empresarial. Por certo, dentre os diversos problemas jurídicos provocados pela pandemia da Covid-19, o presente artigo se propõe a clarear esta específica questão. Para tanto, o trabalho será dividido em três partes: a) a teoria da imprevisão e o fato do príncipe; b) a hermenêutica do art. 486 da CLT; e c) uma solução dialógica.

A teoria da imprevisão e o fato do príncipe

A formação das relações contratuais, sobretudo as de trato continuado, leva em consideração a contemporaneidade e o seu potencial de permanência no tempo.

Contudo, ante a dinamicidade social, é possível a ocorrência de acontecimentos inesperados, os quais impõem a revisão ou resolução contratual, por aplicação dos princípios da função social do contrato e da boa-fé objetiva (Código Civil, artigos 421 e 422).

A excepcionalidade da revisão dos contratos (Código Civil, art. 421, parágrafo único) é também objeto da Teoria da Imprevisão, a qual estuda os acontecimentos novos, extraordinários, imprevisíveis e não imputáveis às partes, mas que influem nas relações jurídicas, permitindo a aplicação da famosa cláusula implícita *Rebus Sic Stantibus*. Esta disposição, rememore-se, consiste:

(...) no reconhecimento pretoriano no sentido de que, em todo contrato de prestações sucessivas, haverá sempre uma cláusula implícita de que

a convenção não permanece em vigor se as coisas não permanecerem (*rebus sic stantibus*) como eram no momento da celebração. Tal construção teórica, inclusive, foi uma das responsáveis pela consagração jurisprudencial da correção monetária no país, ainda na época em que o texto codificado prestigiava o nominalismo. (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2020, p. 547).

Ademais, a aplicabilidade da Teoria da Imprevisão pressupõe três elementos: superveniência de circunstância imprevisível, alteração da base econômica objetiva do contrato e onerosidade excessiva de uma ou de ambas as partes (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2020, p. 548).

Outrossim, do ponto de vista teórico, registre-se que as bases fáticas da Teoria da Imprevisão não se confundem com as hipóteses de caso fortuito ou força maior (CC, art. 393). Não há dúvida de que ambas tratam de fatos novos, extraordinários, imprevisíveis e não imputáveis às partes. Todavia, enquanto o caso fortuito ou força maior referem-se a circunstâncias que tendem a resolver o contrato, sem ônus para o devedor, as bases fáticas da Teoria da Imprevisão, a seu turno, relacionam-se aos acontecimentos que tendem à revisão contratual, com ônus para uma ou ambas as partes (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2020, p. 549). Nesse sentido, vale ressaltar as precisas explicações da jurista Maria Sylvia Zanella Di Pietro, ao analisar essas situações no âmbito dos contratos administrativos:

Nesta estão presentes os mesmos elementos: fato estranho à vontade das partes, inevitável, imprevisível; a diferença está em que, na teoria da imprevisão, ocorre apenas um desequilíbrio econômico, que não impede a execução do contrato; e na força maior, verifica-se a impossibilidade absoluta de dar prosseguimento ao contrato. As consequências são também diversas: no primeiro caso, a Administração Pública pode aplicar

a teoria da imprevisão, revendo as cláusulas financeiras do contrato, para permitir a sua continuidade, se esta for conveniente para o interesse público; no segundo caso, ambas as partes são liberadas, sem qualquer responsabilidade por inadimplemento, como consequência da norma do art. 1.058 do Código Civil. Pela Lei 8.666, a força maior constitui um dos fundamentos para a rescisão do contrato (art. 78, XVII), tendo esta efeito meramente declaratório de uma situação de fato impeditivo da execução. (DI PIETRO, 1998, *apud* GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2020, p. 549/550).

A par disso, do ponto de vista prático, entende-se que é sempre possível o acordo entre as partes para a continuidade da relação contratual. Mesmo nos contratos administrativos, nos quais impera o

fatos imprevisíveis, ou previsíveis porém de conseqüências incalculáveis, retardadores ou impeditivos da execução do ajustado, ou, ainda, em caso de força maior, caso fortuito ou fato do príncipe, configurando álea econômica extraordinária e extracontratual. (BRASIL, 1993)

Pois bem. Paralelamente às situações de imprevisibilidade e de caso fortuito ou força maior, a doutrina assevera outros acontecimentos inesperados, notadamente a partir do estudo dos contratos administrativos. Segundo Matheus Carvalho, o pacto administrativo pode ser revisto também nas hipóteses de fato da administração e de fato do príncipe (CARVALHO, 2020, p. 580). Sobre as diferenças entre um e o outro, o autor evidencia:

“Paralelamente às situações de imprevisibilidade e de caso fortuito ou força maior, a doutrina assevera outros acontecimentos inesperados, notadamente a partir do estudo dos contratos administrativos”.

formalismo, o art. 65, II, alínea “d”, da Lei n. 8.666/93 anuncia que:

Art. 65. Os contratos regidos por esta Lei poderão ser alterados, com as devidas justificativas, nos seguintes casos:

(...)

II - por acordo das partes:

(...)

d) para restabelecer a relação que as partes pactuaram inicialmente entre os encargos do contratado e a retribuição da administração para a justa remuneração da obra, serviço ou fornecimento, objetivando a manutenção do equilíbrio econômico-financeiro inicial do contrato, na hipótese de sobrevirem

Fato da administração: o desequilíbrio contratual é causado por uma atuação específica da Administração que incide sobre o contrato e impede a sua execução. Com efeito, o Poder Público atua no bojo da relação contratual, causando desequilíbrio na avença firmada. Cite-se, como exemplo, situação na qual a Administração contrata uma empresa para a realização de uma obra e, por descaso, não expede as ordens de serviços respectivas ou não efetiva as desapropriações necessárias à aquisição dos terrenos onde as obras seriam executadas (...). O inadimplemento do poder público implica em descumprimento contratual que onera demasiadamente o acordo, tornando impossível a manutenção da proposta vencedora.

Fato do príncipe: o desequilíbrio contratual também é causado pelo poder público e, por esta atuação,

haverá necessidade de recomposição do preço. Ocorre que, neste caso, há uma atuação extracontratual (geral e abstrata) do ente estatal que termina por atingir diretamente a relação contratual. Pode-se citar como exemplo, um caso no qual a Administração Pública Federal contrata uma empresa para realizar o transporte de servidores e, em atuação subsequente, triplica a alíquota de determinado tributo que incide sobre o combustível, onerando a prestação do serviço pactuado". (CARVALHO, 2020, p. 581).

Observe-se que, enquanto no fato da administração, o Poder Público atua ou se omite no bojo do contrato administrativo, descumprindo tratativas prévias e necessárias ao cumprimento do pacto, no fato do príncipe, a Administração Pública atua de forma extracontratual, com comandos genéricos e abstratos que afetam extraordinariamente e de forma imprevisível as relações contratuais.

Apoiado em tais lições, é bem verdade que o fato do príncipe se aproxima da Teoria da Imprevisão e do caso fortuito/força maior. Todavia, com eles não se confunde.



Com efeito, o *factum principis* reporta-se ao risco decorrente de um ato de vontade da Administração, isto é, da álea administrativa (ALEXANDRE; DE DEUS, 2015, p. 435-436, grifo nosso). A teoria da imprevisão e o caso fortuito/força maior, como já estudado, remetem-se aos fatos desprovidos de *animus* de qualquer das partes, mas que geram consequências jurídicas.

À vista disso, conquanto amplamente estudado na teoria administrativista, cabe analisar o fato do príncipe na seara trabalhista, consoante art. 486 da CLT, cuja previsão remonta a 1943.

A hermenêutica do art. 486 da CLT

O art. 486 da CLT possui a seguinte redação:

Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.

§ 1º - Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria.

§ 2º - Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação.

§ 3º - Verificada qual a autoridade

responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum. (BRASIL, 1943)

O dispositivo celetista está inserido no Capítulo V da Consolidação, que trata sobre a rescisão nos contratos de trabalho. Segundo a regra, a paralisação do trabalho que impossibilite a continuidade da atividade empresarial, motivada por ato administrativo ou lei, enseja o pagamento da indenização trabalhista pelo Poder Público responsável.

Para melhor compreender, divide-se o estudo em três momentos: causa, consequência e nexos.

Causa. Aparentemente, o dispositivo indica com clareza o fato gerador dessa paralisação total: **ato administrativo ou lei do Poder Público** que, extracontratualmente, determina a interrupção da atividade empresarial. Trata-se, em outras palavras, do *factum principis*, cujas nuances preliminares foram tratadas no item precedente.

Consequência. Observe-se que não é qualquer paralisação do trabalho, mas a **interrupção que impeça a continuidade da empresa**. Efetivamente, não importa a circunstância em que a manutenção da atividade ocorre de forma ordinária ou extraordinária, como acontece com os restaurantes, durante o isolamento social derivado da pandemia da Covid-19, em que os empregados subsistem, ao menos parcialmente, em intenso ritmo de labor, a fim de satisfazer a demanda consumerista crescente de *delivery*. Por certo, nestes casos, é inaplicável o art. 486 da CLT.

Nexo. É preciso, ainda, que a atuação da autoridade pública implique,

por si só, a paralisação do trabalho que impeça a continuidade da empresa. Com efeito, é preciso afastar as situações de crise empresarial, cujas origens decorram do risco natural do negócio.

Deveras, todos esses elementos devem ser analisados *in concreto*, sendo ônus probatório do empregador, porquanto matéria defensiva (CLT, art. 486, § 1º), além da maior facilidade de obtenção probatória, como a apresentação documental que evidencie a real crise financeira, antes, durante e depois da atuação extraordinária do Poder Público.

Outrossim, a alegação de fato do príncipe deve ser levantada na peça de contestação, impondo-se a citação e a integração à lide do ente público demandado. Ademais, conquanto o parágrafo terceiro estabeleça critério de julgamento com base na pessoa dos litigantes, tal matéria não foi recepcionada pelo art. 114, I e IX, da Constituição Federal(1988). Isso porque, sendo a competência material da Justiça do Trabalho determinada pela causa de pedir e pedidos, e não pelos sujeitos da relação de trabalho, todas as ações oriundas das relações laborais estão subordinadas à apreciação da Especializada, ainda que presentes em um dos polos entes de direito público externo e interno.

No tocante ao termo “indenização”, presente no *caput* do art. 486 da CLT, há uma controvérsia notória. Segundo Homero Batista, a expressão deve ser interpretada de forma ampla, abrangendo todas as verbas trabalhistas decorrentes da rescisão (SILVA, 2015, p. 323). Em sentido diverso, o Min. Maurício Godinho, para quem a indenização referida se limita àquelas antigas da CLT: tempo de serviço (artigos 477 e 478), tempo de serviço e estabilidade (artigos 492, 497 e 498), bem como à prevista no art. 479 da CLT (ruptura antecipada do contrato de trabalho) (DELGADO, 2016, p. 1265). De todo

modo, a jurisprudência tem se inclinado, para atribuir ao termo “indenização” as verbas correspondentes ao aviso-prévio indenizado e à multa de 40% sobre o FGTS (BRASIL, 2015).

Feito isso, a questão central é saber se todo e qualquer ato administrativo ou lei do Poder Público são suscetíveis de serem invocados para impor à Administração o pagamento de indenizações trabalhistas.

Data vênia, defende-se que se deve aplicar a interpretação restritiva ao art. 486 da CLT, mormente se considerado que a transferência de ônus ao Poder Público implica a solidarização social de custos. Pensar diferente, como refletiu Homero Batista, corre-se o perigo de nenhum empregador arcar com as indenizações rescisórias, a pretexto de todo e qualquer movimento da Administração Pública (SILVA, 2015, p. 323). Tal fato provocaria, inclusive, o desvirtuamento do conceito de empresário, segundo o qual se pressupõe o exercício profissional de atividade econômica de forma organizada, para a produção e circulação de bens ou serviços (CC, art. 966), assumindo, por corolário do seu poder diretivo e do seu intuito lucrativo, os riscos técnicos e econômicos decorrentes (CRUZ, 2019, p. 67).

Nesse contexto, não se considera fato do príncipe, à luz do art. 486 da CLT, os atos genéricos e abstratos, tais como a política econômica de restrição ao crédito, escavações para construção de túneis que afetem sensivelmente os clientes, e a proibição de atividade econômica por meio de lei (SILVA, 2015, p. 322). Quanto a esta última hipótese, o professor Homero Batista cita um exemplo interessante. Confira-se:

Na cidade de São Paulo e em outras cidades brasileiras, adotaram-se medidas muito restritivas à publicidade externa, em placas e cartazes, tendo as empresas do ramo argumentando que não deveriam pagar verbas rescisórias da dispensa sem

justa causa porque não deram causa às rescisões, motivadas pela decisão do legislador de banir aquela prestação de serviços. (SILVA, 2015, p. 322).

Segundo o autor, esta situação não é fato do príncipe. “Tanto isso é verdade que em pouco tempo muitas empresas de publicidade externa se adaptaram ao sistema de publicidade interna (...), valendo-se da mão de obra mantida” (SILVA, 2015, p. 322).

Ademais, não se considera fato do príncipe os atos individuais e concretos que visam a penalizar o empresário por atividades irregulares, como o embargo e a interdição, a que alude o art. 161 da CLT, seja porque previsível, seja porque o empregador concorreu com a situação (SILVA, 2015, p. 321). Na mesma linha de raciocínio, não há *factum principis* nas desapropriações por interesse social, porquanto estas derivam de comportamentos patronais incompatíveis com a função social da propriedade (Constituição Federal 1988, artigos 184 a 186) ou de atos ilícitos (Constituição Federal 1988, art. 243).

Em interpretação ainda mais reservada do art. 486 da CLT, o jurista Homero Batista defende que esse dispositivo somente se aplica a um caso. Confira-se:

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

ficar a cargo do ente público estatizante e não do antigo empregador. (SILVA, 2015, p. 323)

Evidentemente que, se a encampação resultou no prosseguimento da atividade, com a manutenção dos contratos de trabalho, não se fala em pagamento de indenizações pelo Poder Público (SILVA, 2015, p. 323).

De um modo ou de outro, ao aplicador do Direito cabe a parêmia de Malatesta, de que o ordinário se presume (responsabilidade do empregador) e o extraordinário deve ser rigorosamente demonstrado (responsabilidade do Poder Público/solidarização dos custos), sob pena de se desvirtuar o sinalagma contratual. (MALATESTA, 1927, p. 132).

Nunca é demais lembrar o peso dos riscos da atividade econômica, inerente à própria qualificação de empresário, sendo certo que é importante balizador da pretensão de se aplicar irrestritamente o princípio da preservação da empresa. Destarte, no capitalismo, empresário assume os bônus e, também, os ônus, não sendo possível a solidarização irrestrita das perdas.

Nesse diapasão, ao tratar do princípio da preservação da empresa, muito embora no contexto falimentar e de “pacotes de socorro” governamental, o doutrinador André Santa Cruz pondera:

O capitalismo é um sistema no qual os empresários auferem lucros privados e sofrem prejuízos privados. Os ‘pacotes de socorro’, pois, desvirtuam a lógica natural do capitalismo, criando um sistema no qual os empresários bem relacionados auferem lucros privados, mas solidarizam suas perdas com a população. Em suma: o princípio da preservação da empresa não pode, jamais, conferir a certos empresários um ‘direito de não falir’, algo que infelizmente vem acontecendo com

empresários que se dizem ‘grandes demais para quebrar’ (*too big to fail*). O princípio da preservação da empresa é uma construção importante, mas a sua aplicação deve limitar-se às situações em que o próprio mercado, espontaneamente, encontra soluções para a crise de um agente econômico, em bases consensuais. Infelizmente, não é o que temos visto ultimamente. (SANTA CRUZ, 2019, p. 54)

À vista disso, pergunta-se: as determinações de isolamento social ou mesmo de *lockdown*, com o fechamento de diversos pontos comerciais não essenciais, em virtude da pandemia da Covid-19, podem se caracterizar como fato do príncipe?

Entende-se que não.

Ainda que não aplicada a interpretação restritiva de Homero Batista, os referidos atos não são produtos da manifestação de vontade pura da Administração Pública, senão de uma imposição circunstancial decorrente da pandemia e com o fito de salvaguardar a saúde das pessoas. Não há opção ao Poder



Público (álea administrativa), mas um dever único, à luz dos critérios científicos prescritos pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

Nesse quadro, vale lembrar que é plenamente possível a responsabilização do administrador público, sobretudo por improbidade administrativa, que toma decisões não amparadas em critérios científicos e técnicos, consoante decisão plenária do STF, em sede de cautelar, na ADI n. 6421 (BRASIL, 2020).

Em verdade, trata-se de conjuntura atípica em que um cenário de exceção se torna regra durante um lapso de tempo determinado (até o equilíbrio sanitário). Nesse sentido, mormente porque a potencialidade lesiva da Covid-19 implica grave e iminente risco aos obreiros, impõe-se a aplicação analógica das mesmas regras de intervenção do Estado, relativas aos atos de inspeção, interdição e embargo (CLT, artigos 160 e 161), os quais, por si sós, não implicam ônus reparatório em desfavor do ente público.

Noutras palavras, prescritas as normas para vigorar durante o período de calamidade pública, a observância é dever patronal sob pena de fiscalização e sanção administrativa, com o escopo de resguardar a segurança e saúde das pessoas, sobretudo dos trabalhadores, não sendo possível posterior alegação de fato do príncipe, já que a imperatividade estatal, neste caso, decorreu de comportamento irregular do empresário, diante das novas regras para reger esse momento.

Uma solução dialógica

Inicialmente, qualquer tentativa de solução, dada a complexidade da crise sanitária e econômica que vivencia o Brasil, revela-se como mais uma alternativa, sem jamais esgotar o diálogo com outras prudentes conclusões igualmente válidas. A

situação, por certo, reclama prudência, seja dos órgãos executivos, seja dos criadores e aplicadores do Direito.

Pois bem. Uma solução possível encontra-se no art. 501 da CLT, o qual trata da hipótese de força maior, consoante texto abaixo:

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo. (BRASIL, 1943)

Na hipótese, extrai-se que a força maior é todo acontecimento inevitável, imprevisível e desvinculado do comportamento do empresário que afeta drasticamente a atividade empresarial.

Com o devido respeito, entende-se que a pandemia da Covid-19 se enquadra como força maior, por se tratar de evento extraordinário cuja realização não concorreu direta ou indiretamente o empregador.

Observe-se que não se trata de simples crise financeira nacional, mas de catástrofe natural inesperada, desprovida de participação humana. Deveras, a crise econômica atual, ao contrário do colapso de 2008, não é “pura”, mas mera consequência da crise sanitária.

Não obstante, é axiomático que tal constatação não é suficiente para se operar

os efeitos da força maior na seara trabalhista.

Com efeito, o empresário deverá demonstrar, cabalmente, que adotou todas as providências administrativas para contornar a imprevisão (§ 1º), bem como que a situação inesperada afetou substancialmente a situação financeira da empresa, ou seja, com potencial de extinção da atividade (§ 2º).

Nesse sentido, as precisas palavras de Homero Batista:

Normalmente a jurisprudência associa o art. 501, por conseguinte, a catástrofes naturais, porque os atos envolvendo participação humana acabam sendo enquadrados em algumas das categorias acima. Ainda assim, as catástrofes devem ser realmente inesperadas e o empregador deve ter sido previdente. Empresa habituada com constantes inundações no bairro não pode alegar força maior na terceira enchente, nem o posto de gasolina pode alegar surpresa com o incêndio agravado pela falta de extintores e de para-raios. (SILVA, 2015, p. 323)

Além disso, a lógica civilista de exoneração total das partes (CC, art. 393) não se aplica igualmente ao Direito do Trabalho. Com efeito, a força de trabalho despendida pelos empregados não se devolve. Há, sim, uma harmonização entre a ausência de culpa patronal e a energia irrecuperável do trabalhador.

Nesse contexto, o texto celetista concede duas opções.

A primeira, mais drástica, é a ruptura dos contratos de trabalho, impondo-se, em geral, o pagamento rescisório pela metade (CLT, art. 502).

A segunda, por seu turno, em havendo a possibilidade da empresa remanescer, “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” (BRASIL, 1943), com o restabelecimento salarial após a cessação dos efeitos decorrentes da força maior. Tal hipótese, entretanto, para alguns não recepcionada pela Carta Magna, deve ser interpretada, com o art. 7º, VI, da Constituição Federal 1988, segundo o qual a redução de salário pressupõe negociação coletiva². De toda forma, o art. 503 da CLT ainda funciona como um parâmetro razoável para os entes sindicais (SILVA, 2015, p. 325).

Com relação à primeira situação, há de se observar, *data vênia*, que o termo “indenização” deve ser interpretado extensivamente, para englobar as verbas correspondentes ao aviso-prévio indenizado e à multa de 40% sobre o FGTS, à semelhança do entendimento jurisprudencial firmado para o art. 486 da CLT (BRASIL, 2015). Registre-se que, em relação à segunda rubrica, existe regra expressa no art. 18, §2º, da Lei n. 8.036/1990.

Portanto, nesse contexto de imprevisibilidade, limitado ao lapso de calamidade pública, tem-se que a solução proposta se mostra, no mínimo, razoável e proporcional, mormente em defesa do equilíbrio das relações sociais, seja porque o cenário de adversidade provoca uma crise empresarial sem precedentes, seja porque é preciso preservar os contratos de emprego ou mesmo resguardar o maior número de pagamentos rescisórios para o maior número de trabalhadores. Por certo, ao Estado incumbe promover o bem de todos, densificando o princípio da dignidade da pessoa humana tanto ao empregador probo,

2 Não se olvida que o art. 7º da Medida Provisória n. 936/2020 parece ter revivido o art. 503 da CLT, ao menos durante o estado de calamidade pública, visto que autorizou a redução de salário sem a participação sindical. Todavia, a análise desse dispositivo foge aos objetivos deste trabalho.

como ao trabalhador honesto.

Por derradeiro, é sempre bom recordar o art. 65, II, alínea “d”, da Lei n. 8.666/93 (acima citado), cuja teleologia se aplica analogicamente à situação estudada, segundo o qual, independentemente do evento imprevisível ou de força maior, as partes mediante justo acordo podem restabelecer o equilíbrio contratual. De fato, mais eficiente do que a intervenção judicial, é a modificação equitativa das condições do contrato de trabalho pelas próprias partes, sempre com auxílio do sindicato laboral, notadamente para evitar a drástica e prejudicial ruptura das relações laborais.

Conclusão

O ser humano em sociedade, de fato, sofre uma inversão comportamental, ante os eventos decorrentes da pandemia da Covid-19. Se antes as pessoas eram tentadas ao convívio externo, hoje, são obrigadas ao confinamento; se antes os eventos de imprevisão eram excepcionais, hoje, tornaram-se ordinários, ao menos durante um lapso considerável de tempo. Tais digressões, por certo, também incidem sobre o ordenamento jurídico.

Nesse contexto, é preciso interpretar cuidadosamente as normas vigentes, sem ultrapassar os contornos da moldura hermenêutica, ponderando-se os diversos princípios em jogo.

Não há falar em responsabilidade do Estado pelas indenizações decorrentes da paralisação do trabalho e da atividade empresarial derivadas do estado de calamidade sanitária, impondo-se compartilhamento social dos riscos e uma solidarização de custos.

De outro lado, também é inviável uma interpretação rigorosa, para atribuir o

peso total desse evento de anormalidade ao empregador, ao argumento dos riscos da atividade econômica. Em verdade, é preciso ver ao fundo as consequências práticas desse rigor interpretativo.

Registre-se, outrossim, que não se vê com bons olhos a intervenção estatal por meio da criação de normas excepcionais, genéricas e abstratas. Vale dizer, conquanto o Estado precise tutelar a ordem econômica, não pode interferir desmedidamente nas relações privadas, dadas as peculiaridades de cada situação. Destarte, criar soluções gerais e abstratas é desconsiderar a igualdade substancial, provocando injustiças. Cada situação deve ser analisada *in concreto*, por negociação privada, ou, excepcionalmente, por inafastabilidade jurisdicional, porquanto já existem mecanismos de direito, para o reequilíbrio social.

À vista disso, tenho que uma boa harmonização desses valores seja o reconhecimento, caso a caso, da força maior, impondo-se, durante o lapso pandêmico, a renegociação equitativamente das condições do contrato de trabalho ou, na pior das hipóteses, a resolução com o adimplemento por metade das indenizações rescisórias, sendo certo, ademais, que tal possibilidade, como bem já disse, revela-se como mais uma alternativa, sem jamais esgotar o diálogo com outras prudentes conclusões igualmente válidas.

Referências

ALEXANDRE, Ricardo; DE DEUS, João. **Direito Administrativo Esquemático**. Rio de Janeiro, Forense, 2015.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário**

Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 03 jun. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 06 jun. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 22 de junho de 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm. Acesso em: 06 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). AIRR-1770-57.2013.5.03.0036. Agravo de instrumento. Recurso de revista. Distrito Federal. 2015. **Pesquisa de jurisprudência**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#8c4b3ad291e2109f5b670c95a6b6c8db>. Acesso em: 06 jun. 2020

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Medida Cautelar em Ação Direta de Inconstitucionalidade 6421. Distrito Federal. 2020. **Pesquisa de jurisprudência**. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5912207>. Acesso em: 06 jun. 2020

CARVALHO, Matheus. **Manual de Direito Administrativo**. 7 ed. Salvador: JusPODIVM, 2020.

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

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de Direito Civil – Volume Único**. 4. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MALATESTA, Nicola. **A lógica das provas em matéria criminal**. 2 ed. Lisboa: Livraria Clássica, 1927.

REDE de Restaurantes do RJ demite 690 e, com respaldo na CLT, manda a conta para o Estado. **Direitonews**, 2020. Disponível em: < <https://www.direitonews.com.br/2020/05/restaurantes-demite-690-clt-conta-estado.html>>. Acesso em: 20 de mai. de 2020.

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

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