

FORÇA MAIOR E FATO DO PRÍNCIPE NO DIREITO DO TRABALHO

Leandro Fernandez

Sumário: 1 Introdução. 2 A força maior no Direito do Trabalho. 3 O fato do príncipe no Direito do Trabalho. 4 Questões processuais relevantes. 5 Conclusões. Referências bibliográficas.

1 Introdução

Os dramáticos impactos econômicos provocados pela pandemia da covid-19 têm direcionado a atenção da comunidade jurídica à análise da viabilidade de manejo de instrumentos e medidas pouco convencionais ou, mesmo, impensáveis em tempos de normalidade.

Na seara juslaboralista, as discussões, estimuladas, inclusive, por iniciativas legislativas, desenvolvem-se em torno de temáticas extremamente polêmicas, a exemplo da redução salarial independentemente de negociação coletiva, da suspensão de contratos de trabalho e da antecipação de férias relativas a futuros períodos aquisitivos.

Interessa-nos, neste espaço, o exame de duas das figuras inseridas no contexto daquilo que se tem denominado de Direito do Trabalho de crise: a força maior e o *factum principis*.

2 A força maior no Direito do Trabalho

Sob o pálio do caso fortuito e da força maior reúnem-se as “*causas alheias à vontade do devedor e suficientes para tornar impossíveis as prestações*”, pouco importando se decorrentes de “*um ato de terceiro ou de uma força da natureza ou, ainda, de uma providência qualquer a que não poderia resistir o devedor, uma providência governamental etc*”¹, consoante leciona San Tiago Dantas.

Conquanto parcela relevante da doutrina associe o caso fortuito à característica da *imprevisibilidade* e a força maior à qualidade da *inevitabilidade*, a identidade de tratamento jurídico conferido pelo ordenamento pátrio aos aludidos institutos torna pouco proveitosa, em

1 DANTAS, San Tiago. Programa de Direito Civil. vol. II. Rio de Janeiro: Editora Rio, 1978, p. 92.

Leandro Fernandez

Juiz do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região. Doutorando e Mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia. Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Professor. Diretor de Prerrogativas da Amatra VI (gestão 2018/2020). Membro da Comissão Nacional de Prerrogativas da Anamatra (gestão 2019/2021). Coordenador Adjunto da Revista de Direito Civil e Processual. Membro do Instituto Baiano de Direito do Trabalho.

termos práticos, a tentativa de demonstração de sua distinção estrutural. Daí advertir Orlando Gomes que *“todo o esforço da doutrina para bifurcar o acaso resultou numa confusão, que hoje se procura evitar, ou mesmo contornar, eliminando-a pura e simplesmente, atenta à circunstância de que é igual o efeito atribuído pela lei”*².

Excepcionando a diretriz de acordo com a qual o legislador deve abster-se de conceituar, estabelece a CLT, em seu art. 501, *caput*, que a força maior consiste em *“todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”*.

O critério da *imprevisibilidade* não deixou de ser contemplado no diploma celetista, seja pela alusão à necessidade de ausência de concurso do empregador para a ocorrência do acontecimento gravoso, seja pela exclusão, no § 1º do mesmo artigo, da imprevidência patronal como causa configuradora da força maior.

A ocorrência de motivo de força maior no curso do expediente autoriza o empregador a exigir a prorrogação do trabalho, inclusive ultrapassando o limite legal ou convencionado, conforme dispõe o art. 61, *caput*, da CLT. No caso do aprendiz, é possível a prorrogação da jornada até o máximo de doze horas, desde que seu trabalho seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento (art. 413, inciso II). Tendo ocorrido, ademais, a impossibilidade de prestação de serviços por razões de força maior, faculta-se à empresa a prorrogação da jornada para recuperação do tempo perdido, observando-se o limite de duas horas diárias, durante o número de dias indispensável para

a recuperação do tempo perdido, o qual não poderá ser superior a 45 dias, sendo necessária a obtenção de autorização administrativa (art. 61, § 3º).

Em circunstâncias de extrema gravidade, quando o motivo de força maior afetar substancialmente a situação econômica e financeira da empresa a ponto de ensejar sua extinção ou de um dos seus estabelecimentos, descortina-se para o empregador uma nova possibilidade: a despedida do trabalhador com o pagamento de metade da *indenização* que seria devida em caso de dispensa sem justa causa, de acordo com o art. 502 da CLT, adiante transcrito:

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;

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.

Sublinhe-se que o art. 502 celetista foi concebido no contexto do sistema da estabilidade decenal, consagrada inicialmente apenas em favor dos ferroviários (Decreto Legislativo n.º 4.682/1923, art. 42), vindo a ser posteriormente ampliada para alcançar os trabalhadores da indústria e do comércio (Lei n.º 62/1935, art. 10), generalizando-se, enfim, para todos os trabalhadores urbanos com o

² GOMES, Orlando. **Obrigações**. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 180.

advento da CLT (excetuados aqueles referidos no art. 7º do diploma legal).

Nessa ordem de ideias, o art. 492³ consolidado vedava a despedida do empregado que contava com mais de dez anos na empresa, ressalvados apenas os casos de falta grave ou motivo de força maior. O art. 497⁴, a seu turno, explicitava algo evidente: que a extinção da empresa, ainda que ausente causa de força, necessariamente também importaria na cessação do vínculo empregatício do estável. Idêntico raciocínio foi consagrado em relação ao fechamento de estabelecimento, filial ou agência ou supressão necessária da atividade, nos termos do art. 498⁵ consolidado. O art. 502, acima transcrito, disciplinava a situação de cessação do vínculo do estável em decorrência da extinção da empresa ou do estabelecimento por motivo de força maior.

Para aqueles contratados há menos de dez anos, a despedida imotivada ensejava a percepção de uma indenização correspondente a um mês de remuneração por ano de efetivo serviço ou por ano e fração igual ou superior a seis meses, nos termos fixados na redação

3 Art. 492. O empregado que contar mais de dez anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

Parágrafo único. Considera-se como de serviço todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador.

4 Art. 497 - Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, paga em dobro.

5 Art. 498 - Em caso de fechamento do estabelecimento, filial ou agência, ou supressão necessária de atividade, sem ocorrência de motivo de força maior, é assegurado aos empregados estáveis, que ali exerçam suas funções, direito à indenização, na forma do artigo anterior.

original dos arts. 477 e 478, ambos da CLT. A exceção recaía sobre aqueles que contavam menos de um ano completo de contrato, sendo tal interregno considerado como período de experiência (figura distinta do contrato de experiência, destaque-se), não sendo devida a referida indenização na hipótese de sua despedida sem justa causa (art. 478, § 1º).

Embora seja frequente a qualificação da estabilidade decenal como absoluta, a assertiva deve ser compreendida como o reconhecimento de um óbice extremamente severo à cessação contratual, mas não intransponível, seja em razão da possibilidade de extinção do vínculo diante da ocorrência de falta grave (observado para tanto o necessário ajuizamento de ação constitutivo-negativa específica, prevista no art. 494 da CLT) ou de “pedido”⁶ de demissão (cuja validade depende da assistência assegurada no art. 500 da CLT), seja pela possibilidade de fracasso, total ou parcial, do empreendimento empresarial, por motivos de força maior ou não.

Inexistindo motivo de força maior, em caso de cessação do contrato do trabalhador estável em razão de extinção da empresa, do estabelecimento ou de supressão necessária da atividade, o empregado fazia jus à indenização prevista nos arts. 477 e 478, paga em dobro, em consonância com o disposto nos arts. 497 e 498, todos da CLT.

Por sua vez, o término do vínculo empregatício do estável decenal decorrente

6 Conquanto seja comum e tolerado na prática o uso da expressão “pedido de demissão”, trata-se de equívoco técnico, uma vez que o aviso prévio possui a natureza jurídica de declaração de vontade unilateral e receptícia. O trabalhador não “pede” demissão; demite-se. Não obstante, no próprio texto consolidado é possível encontrar a expressão “pedido de demissão”, como se observa em seu art. 500.

de motivo de força maior que redundasse em extinção da empresa ou do estabelecimento em que laborava encontrava sua disciplina no art. 502, inciso I, da CLT, que impunha o pagamento da indenização consagrada nos arts. 477 e 478 de forma simples. Isto é, caberia ao empregador pagar o correspondente à metade da indenização que seria devida a esse trabalhador em caso de cessação contratual não decorrente de força maior.

Eis aí a lógica que inspirou o art. 502 celetista: tratando-se de acontecimento inevitável, irresistível, não seria justo impor ao empregador as mesmas consequências incidentes numa situação de encerramento total ou parcial de atividades por razões estratégicas, arbitrárias ou, mesmo, por gestão desastrosa do negócio.

O mesmo raciocínio é aplicado aos incisos II e III do citado artigo.

O inciso II do art. 502 dirigia-se ao trabalhador contratado por tempo indeterminado que contava mais de um e menos de dez anos na empresa. Sua despedida provocada por causa de força maior garantia-lhe o recebimento do valor correspondente à metade da indenização prevista nos arts. 477 e 478 da CLT.

A seu turno, o inciso III encontra no término do contrato de trabalho por tempo determinado por motivo de força maior a sua hipótese de incidência, impondo-se o pagamento do equivalente à metade da indenização assegurada, como regra geral, pelo art. 479⁷ para tal modalidade contratual

7 Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

(excetuado o caso de pactuação de cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão). Em circunstâncias convencionais, o trabalhador teria direito ao recebimento de metade da remuneração devida até a data inicialmente estipulada para a cessação contratual. No caso de extinção por força maior, faz jus apenas a metade disso (25% da remuneração que seria devida até o final do contrato, portanto).

Nos casos previstos nos três incisos do art. 502, repise-se, o abatimento de metade do valor da indenização apenas terá lugar se a razão de força maior for substancialmente grave a ponto de determinar a extinção da empresa ou do estabelecimento em que se ativa o trabalhador.

O leitor atento terá observado que utilizamos o tempo pretérito para expor as situações arroladas nos incisos I e II do art. 502 da CLT. Isso porque o sistema ao qual aludem situa-se, hoje, muito mais no campo da História do Direito do que no cotidiano das relações de trabalho.

Com o advento da Lei n.º 5.107/66, institui-se no ordenamento pátrio a opção entre o regime da estabilidade decenal e o do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, ao arrepio, a propósito, do disposto no art. 157, inciso XII, da Constituição de 1946, que garantia a estabilidade no emprego como um direito dos trabalhadores.

O inusitado ajuste constitucional à legislação ordinária veio a ocorrer com a Carta de 1967, que passou a prever como direito social *“estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido, ou fundo de garantia equivalente”*

Parágrafo único - Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

(art. 158, XIII).

A Constituição de 1988 tornou obrigatório o regime do FGTS, ressalvado o direito adquirido daqueles que já haviam completado dez anos de tempo de serviço sob o sistema da estabilidade (não optantes, pois). Assim, após pouco mais de duas décadas de consagração formal de um direito de opção cujo efetivo exercício era cada vez mais rarefeito no seio social, houve por bem o constituinte decretar sua extinção, o que levou José Augusto Rodrigues Pinto, com a agudeza de espírito que lhe é característica, a declarar: *“chegamos a considerar piedosa a eliminação dessa estabilidade decenal na Constituição de 1988. Poupou-lhe o prolongamento de uma agonia lenta e desmoralizante”*⁸.

Com a substituição do regime de estabilidade decenal pelo do FGTS, o art. 502 passou a exigir uma atualização interpretativa, compatibilizando-o ao novo cenário jurídico.

Nessa linha de inteligência, atualmente (e ressalvados os raríssimos casos de estáveis decenais remanescentes em atividade), os incisos I e II referem-se, em verdade, a uma única situação: contratos de trabalho por tempo indeterminado, independentemente do seu tempo de subsistência (menos ou mais de um ano, menos ou mais de dez anos). Em qualquer dos casos, a antiga indenização prevista nos arts. 477 e 478 da CLT cedeu espaço à indenização (popularmente denominada de “multa”) de 40% do FGTS, em conformidade com o art. 10, inciso I⁹, do Ato das Disposições Constitucionais

8 PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 527.

9 Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem

Transitórias.

Estabelecem-se, então, **duas importantes conclusões**:

a) A menção ao termo *indenização* nas disposições celetistas a respeito da cessação do contrato de emprego por tempo indeterminado sempre se refere àquela assegurada nos arts. 477 e 478, engendrados à época da existência do regime de estabilidade decenal;

b) Tendo o sistema de estabilidade decenal sido substituído pelo do FGTS, o termo indenização deve ser compreendido como referente à figura criada como equivalente no novo regime, a indenização de 40% do FGTS, prevista no art. 10, inciso I, do ADCT e no art. 18, § 1º¹⁰, da Lei n.º 8.036/90.

Convém, a esta altura, tecer dois esclarecimentos relevantes.

Existe candente controvérsia doutrinária acerca do cabimento do aviso prévio em caso de extinção do contrato por motivo de força.

Para alguns, não faz jus o trabalhador ao recebimento da referida parcela¹¹. Para outros, a verba em comento deve ser paga ao obreiro, por inexistir explícita ressalva legal¹². Para uma

.....
prevista no art. 6º, "caput" e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

10 Art. 18, § 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

11 Exemplificativamente: CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 16 ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2019, p. 1.010; GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 747.

12 A título de exemplo: DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1.357.

terceira corrente, deve-se aplicar a mesma lógica referente à indenização de 40% do FGTS, com a redução do valor do aviso prévio pela metade¹³.

Parece-nos que assiste razão à primeira proposta interpretativa.

Nos termos do art. 487, *caput*, consolidado, o aviso prévio deve ser concedido pela “*parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato*”. O emprego do verbo “querer” no texto legal não se dá por motivo gracioso.

Sob a ótica da teoria dos contratos, o aviso prévio nada mais é do que uma espécie de denúncia, compreendida, no magistério de Pontes de Miranda, como “*manifestação unilateral de vontade*”, consistente no exercício do “*direito de extinguir a relação jurídica de origem negocial, a partir do momento da denúncia, ou de outro momento, no futuro*”¹⁴.

Consoante lecionam Orlando Gomes e Elson Gottschalk, a “*força maior rompe a relação de trabalho, de forma que dispensa a denúncia de uma das partes*”¹⁵, razão pela qual pontificam a impossibilidade de sua concessão “*nos casos de força maior que incidem sobre a empresa*”¹⁶.

Alcançado o empregador pela causa de força maior de que cogita o art. 502 da CLT, a extinção do vínculo empregatício não será decorrência de sua vontade, mas de

fato irresistível que ensejou a extinção da empresa ou do estabelecimento, circunstância incompatível com a exigência de denúncia do contrato.

A mesma conclusão é extraída da jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, se analisada com profundidade.

Deveras, a conhecida Súmula n.º 44 da Corte trata-se de didático exemplo da relevância do estudo dos precedentes para a adequada interpretação e aplicação dos verbetes sumulares, providência reiteradamente proclamada pela doutrina processual contemporânea, especialmente a partir do advento do Código de Processo Civil de 2015.

Com efeito, consoante adverte Hermes Zaneti Jr.,

no modelo adotado no Brasil, não há/haverá dispensa da análise dos precedentes em razão das súmulas, ou seja, as súmulas somente podem ser adequadamente compreendidas à luz da leitura dos precedentes e decisões que lhes deram origem e dos fundamentos determinantes adotados pela maioria dos julgadores, incluídas as circunstâncias de fato (art. 926, § 2º). Constitui vício na motivação judicial, patente de anulação da decisão, a falta de menção aos fundamentos determinantes da decisão e a demonstração de que os fundamentos determinantes do caso-precedente se ajustam ao caso-atual (art. 489, *caput*, § 1º, V; art. 1.022, § 1º, II)¹⁷.

17 ZANETI JR., Hermes. **O valor vinculante dos precedentes: teoria dos precedentes normativos formalmente vinculantes**. 3 ed., rev., ampl. e atual. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017, p. 376.

13 Exemplificativamente: MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 754.

14 MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. **Tratado de Direito Privado**. Tomo XXXI. Rio de Janeiro: Borsoi, 1955, § 8.573, 1.

15 GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2005, p. 389.

16 *Ibidem*, p. 370.

Eis o teor da Súmula n.º 44 do TST: “A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio”.

A exclusiva leitura do enunciado conduzirá o intérprete à conclusão de que, cessada a atividade da empresa, sempre será devido ao trabalhador o pagamento do aviso prévio, independentemente dos fatores que importaram no malogro do empreendimento.

Não é essa, todavia, a interpretação extraída da análise do texto do verbete à luz dos precedentes que ensejaram sua edição.

Os acórdãos indicados pela Alta Corte Trabalhista como precedentes para a criação da Súmula n.º 44 foram proferidos nos seguintes processos: ERR 425/1971, RR 07/1971, RR 4345/1970 e RR 4354/1970.

Por ocasião do julgamento do RR 4354/1970, sob a relatoria do Ministro Arnaldo Süssekind, assentou-se o seguinte:

*O aviso prévio será sempre devido se a rescisão do contrato de trabalho resultar de ato volitivo de **uma das partes**. Por isto, se **ambas as partes** preveem a extinção da relação de emprego (contrato a prazo) ou ajustam sua dissolução (distrato), o preaviso não será devido. Por igual, se **os dois contratantes** não desejam pôr fim à relação e emprego, mas ela cessou em razão de fato ou ato que não lhes é imputável (extinção da empresa, do estabelecimento ou do setor por motivo de força maior ou factum principis), o aviso prévio também será indevido. (grifos no original)*

Verifica-se, assim, que a Súmula n.º 44, adequadamente compreendida a partir dos

seus precedentes, não admite sua invocação para afirmação do direito ao aviso prévio na extinção do contrato por força maior, mas, ao revés, precisamente para o reconhecimento do não cabimento da parcela em tal espécie de cessação contratual.

Compreendida a questão, conclui-se que a ausência de ressalva legal expressa à concessão do aviso prévio nos casos de encerramento do contrato por força maior não significa o reconhecimento do direito ao trabalhador, mas decorre simplesmente do fato de ser desnecessária tal ressalva, diante do pressuposto erigido pelo art. 487 da CLT ao cabimento da verba.

Indevido, portanto, o aviso prévio no término do vínculo empregatício por motivo de força maior (CLT, art. 502).

Outra questão objeto de controvérsia refere-se à possibilidade ou não de habilitação perante o programa do seguro-desemprego pelo trabalhador cujo contrato extinguiu-se nos termos do art. 502 celetista.

Aqueles que militam na área juslaboralista certamente já tiveram notícia da recusa pela Caixa Econômica Federal em relação ao acesso ao benefício por parte de trabalhadores nessa condição.

A negativa funda-se na literalidade do art. 3º, *caput*, da Lei n.º 7.998/90, de acordo com o qual o seguro-desemprego apenas é devido ao obreiro despedido sem justa causa, e do art. 3º, *caput*, da Resolução n.º 467/2005 do CODEFAT, que esclarece seu cabimento também na hipótese de despedida indireta, dada sua equiparação à dispensa imotivada.

Considerando o princípio da legalidade estrita, que limita o agente administrativo a realizar apenas aquilo que a lei autoriza, é

compreensível o procedimento adotado. Afinal, constará do campo “Causa do afastamento” no TRCT do obreiro uma hipótese não prevista na Lei n.º 7.998/90 e na Resolução n.º 467/2005 do CODEFAT para habilitação para percepção do benefício.

Compreensível, sim, mas não acertada, *concessa venia*.

Isso porque o art. 7º, inciso II, da Constituição Federal de 1988 é inequívoco ao assegurar, como direito dos trabalhadores, o “seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário”.

Evidentemente, em caso de extinção contratual por motivo de força maior, o empregado não deu causa à cessação do vínculo, encontrando-se em situação de *desemprego involuntário*.

Por isso, afirmamos que o trabalhador terá direito à habilitação perante o seguro-desemprego, propugnando pela alteração da normatização de regência, compatibilizando-a com a determinação constitucional. Enquanto não concretizada modificação, ao obreiro restará a formulação de requerimento administrativo ou o recurso à via judicial.

Quanto aos contratos por tempo determinado, o inciso III do art. 502 permanece regularmente aplicável, por aludir ao art. 479 da CLT, ainda presente no ordenamento nacional.

Estabelecidas tais premissas, é possível delinear o **seguinte quadro**:

a) a ocorrência de força maior, compreendida como acontecimento inevitável, para o qual não concorreu o empregador por meio de ações diretas ou imprevidência na condução do negócio, que gera consequências gravosas à atividade, autoriza o recurso às hipóteses de prorrogação de jornada previstas

nos arts. 61, *caput* e § 3º, e 413, inciso II, da CLT. Poderá o empregador, também, obviamente, socorrer-se de outras medidas de gestão da força de trabalho em períodos de crise, como ajustes no sistema do banco de horas, concessão de férias coletivas, suspensão de contratos para qualificação profissional, adesão ao procedimento previsto na Lei n.º 13.189/15 (Programa Seguro-Emprego), além de outras eventualmente aprovadas em contextos específicos, mas a legislação não exige, para adoção de tais providências, a configuração de causa de força maior;

b) a ocorrência de força maior cuja gravidade redunde na extinção da empresa ou do estabelecimento ao qual está vinculado o trabalhador autoriza a despedida do empregado nos termos do art. 502 da CLT, sendo que:

b.1) na hipótese de **contrato por tempo indeterminado**, o obreiro fará jus ao saldo de salário, ao décimo terceiro proporcional e às férias vencidas (se for o caso) e proporcionais com 1/3, observando-se, porém, que a indenização do FGTS será calculada não no percentual de 40%, mas no de 20%, o que, inclusive, veio a ser consagrado no art. 18, § 2º¹⁸, da Lei n.º 8.036/90;

b.2) na hipótese de **contrato por tempo determinado**, o obreiro fará jus às verbas rescisórias típicas da extinção antecipada por iniciativa do empregador, observando-se, entretanto, que a indenização não corresponderá a 50% da remuneração devida até a data originalmente fixada para a cessação contratual (art. 479), mas a 25% de tal

¹⁸ Art. 18, § 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.

remuneração (art. 502, inciso III);

c) Não havendo extinção da empresa ou do estabelecimento em que se ative o empregado, simplesmente não será possível a redução da indenização pela metade, vindo a incidir as regras gerais de extinção do vínculo aplicáveis a cada modalidade contratual;

d) Acaso venha a ser constatada a falsidade da alegação de força maior, os trabalhadores farão jus à complementação da indenização recebida (art. 504).

Ressalte-se que a redução salarial promovida unilateralmente pelo empregador, prevista no art. 503 consolidado, revela-se flagrantemente incompatível com o art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988, que assegura a *“irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”*. Em verdade, a subsistência do aludido dispositivo da CLT no ordenamento pátrio é severamente questionável mesmo desde décadas antes do advento da Carta Cidadã, sustentando parcela expressiva da doutrina sua revogação tácita pelo art. 2º da Lei n.º 4.923/65.

Importa esclarecer, aqui, que, em razão dos limites propostos no presente estudo, não serão objeto de exame as medidas de redução salarial previstas na Medida Provisória n.º 936/2020.

Considerando que a regra geral adotada no Direito do Trabalho é que os riscos da atividade recaem sobre o empregador (CLT, art. 2º) e tendo em vista que a imprevidência deste afasta a configuração da força maior (CLT, art. 501, § 1º), não são frequentes os casos de reconhecimento da ocorrência do instituto na seara juslaboralista.

Nessa ordem de ideias, leciona a doutrina que não configuram força maior, por exemplo:

*“dificuldades financeiras por má gestão ou em razão e crise econômica no País”, “a greve e a falência, como a recuperação judicial ou mesmo a liquidação extrajudicial”*¹⁹; *“problemas financeiros, decorrentes de políticas econômicas ou dificuldades diversas verificadas no mercado”*²⁰; a *“extinção do contrato de prestação de serviços ou de cessão real de uso”*²¹.

Na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é possível identificar como casos que não ensejam o reconhecimento da força maior, exemplificativamente, a cessação de contrato de prestação de serviços mantido com ente público²², o insucesso em procedimento licitatório²³, dificuldades financeiras enfrentadas

19 CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho: Curso e Discurso**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 495.

20 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 745.

21 CEMBRANEL, Luciano Ricardo; PEREIRA, Marcelo Caon. Arts. 501 a 504 *in* **CLT Comentada pelos Juizes do Trabalho da 4ª Região**. SOUZA, Rodrigo Trindade (Org.). 3. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 404.

22 *“Diante dos termos do art. 2.º, caput, da CLT, o empregador assume os riscos da atividade econômica. No caso, a alegada ruptura do contrato de prestação de serviços firmado com o Município de Abreu de Lima se insere nos riscos do empreendimento, não configurando força maior, na forma do art. 501 da CLT”* (AIRR 0000915-04.2011.5.06.0121, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz José Dezena da Silva, Data de Julgamento: 27/03/2019, Data de Publicação: DEJT 29/03/2019).

23 *“MULTA RELATIVA AO FGTS. PERDA EM PROCESSO LICITATÓRIO. FORÇA MAIOR. NÃO OCORRÊNCIA. NÃO CONHECIMENTO. A egrégia Corte Regional afastou a tese de “força maior” em relação ao fato de a primeira reclamada ter perdido a licitação e, por conseguinte, ter dispensado o autor. De fato, é evidente que a ausência de êxito em processo licitatório não constitui força maior, vez que se trata de acontecimento absolutamente previsível e que resulta diretamente dos riscos de sua atividade econômica. Precedentes. Neste passo, não há falar*

pela empresa²⁴, assim como a sua falência²⁵.

É possível citar, por outro lado, como situações que podem ser visualizadas como motivos de força maior *“desastres naturais e catástrofes, como terremotos e tempestades, causando destruição e prejuízos que não se tinha como evitar”*²⁶.

É necessário, entretanto, mesmo em tais casos, ter cautela, não sendo aconselhável o

.....
em afastamento da multa relativa ao FGTS quando da dispensa do empregado. Recurso de revista não conhecido” (RR 206900-27.2008.5.09.0303, 5ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 11/11/2014, Data de Publicação: DEJT 21/11/2014).

24 *“RESCISÃO INDIRETA. FORÇA MAIOR. CONFIGURAÇÃO. A dificuldade financeira da empresa, ou seja, a previsibilidade de eventual prejuízo está na própria essência da atividade econômica e constitui risco próprio, assumido pelo agente econômico. Assim, como bem salientado no acórdão regional, tal hipótese não constitui motivo de força maior, tendo em vista que a dificuldade financeira constitui fator inerente a todo negócio, decorrente do próprio desenvolvimento da sua atividade econômica. Dessa forma, não há que se falar em afronta aos artigos 502 e 503 da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento”* (AIRR 334340036.2002.5.01.0900, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 11/06/2003, Data de Publicação: DJ 01/08/2003).

25 *“FALÊNCIA - MULTA DE 40% SOBRE OS DEPÓSITOS DO FGTS. Revela-se juridicamente razoável a conclusão de que a falência, quando causa extintiva do contrato de trabalho, não se identifica como força maior capaz de eximir o empregador do pagamento da multa de 40% do FGTS. A falência constitui risco do empresário, porque se insere na possibilidade de mal administrar seu empreendimento econômico. Portanto, é previsível, de forma que a pretensão da reclamada de se ver desonerada do pagamento da parcela, a pretexto de que a decisão violou os artigos 18 da Lei nº 8.036/90 e 501 e 502, II, ambos da CLT, não merece acolhida. Agravo de instrumento não provido”* (AIRR 793684-17.2001.5.03.5555, 4ª Turma, Relator Ministro Milton de Moura França, Data de Julgamento: 30/10/2002, Data de Publicação: DJ 14/11/2002).

26 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Op. cit., p. 746.

automático enquadramento como situações de força maior, uma vez que, como adverte Homero Batista Mateus da Silva, em certas hipóteses os riscos *“eram previsíveis: empresas instaladas em locais sujeitos ao transbordamento de rios e águas pluviais, postos de gasolina desprovidos de equipamentos eficazes de combate ao fogo e assim por diante”*²⁷.

Cabe-nos, agora, indagar: os efeitos econômicos decorrentes da pandemia da covid-19 podem ser considerados como um caso de força maior?

Sem sombra de dúvidas, a resposta é positiva.

É certo que risco da atividade recai sobre o empregador (CLT, art. 2º), responsável, no exercício da livre iniciativa, pela organização do empreendimento e beneficiário primeiro dos seus resultados positivos. Crises econômicas são inevitáveis no sistema de produção capitalista, dotadas de caráter cíclico, não havendo quem seriamente possa alegar surpresa quando da sua chegada.

Não estamos diante, entretanto, de simples crise de caráter estrutural, mas de uma emergência sanitária global, de proporções ainda desconhecidas pela humanidade, a ponto de exigir um conjunto de esforços de dezenas de países para realização de investimentos em dimensão inédita, em muitos casos representativos de frações significativas do Produto Interno Bruto das respectivas nações, com o propósito de evitar o completo estrangulamento das suas economias e de assegurar a subsistência dos indivíduos durante o período de isolamento social necessário à

.....
27 SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT Comentada**. 2. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018, p. 379.

mitigação do inevitável colapso dos sistemas de saúde.

Nesse diapasão, em prestígio à segurança jurídica, a Medida Provisória n.º 927/2020, em seu art. 1º, parágrafo único, explicitou que o estado de calamidade reconhecido pelo Decreto Legislativo n.º 6/2020 constitui, para fins trabalhistas, “hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho”.

Assim, durante o período de duração do estado de calamidade pública, encontra-se o empregador autorizado, *a priori*, a valer-se das hipóteses de prorrogação de jornada previstas nos arts. 61, *caput* e § 3º, e 413, inciso II, da CLT.

Deverá, no entanto, proceder com bom senso, considerando a natureza do empreendimento e a atividade desenvolvida pelo trabalhador.

O estado de calamidade decorrente da pandemia da covid-19 não possui as mesmas características de um evento pontual, ocorrido em apenas um dia ou em curto período de dias, quando se evidencia necessária a concentração de esforços de número expressivo de trabalhadores para a realização de certas tarefas, como normalmente se verifica nos casos de força maior observados em âmbito trabalhista. Trata-se, o revés, de situação de longa duração, que provoca repercussões distintas de acordo com a atividade econômica desenvolvida pelo empregador.

Assim, a exigência patronal de prorrogação da jornada dos empregados pode não fazer sentido em relação a uma farmácia que prosseguiu com seu funcionamento regular, mas revelar-se indispensável, durante determinado período, quanto a uma empresa fabricante de equipamentos de proteção individual que

recebeu uma encomenda para fornecimento em caráter de urgência de máscaras cirúrgicas a um hospital.

Cabe, por fim, indagar: ante o disposto no art. 1º, parágrafo único, da MP n.º 927/2020, encontra-se a empresa *automaticamente* autorizada a extinguir contratos de emprego beneficiando-se da redução do percentual da indenização do FGTS para 20%?

A resposta é negativa. Conforme examinado anteriormente, a redução da indenização do FGTS apenas é admissível no caso de força maior cuja elevada gravidade importe na extinção da empresa ou do estabelecimento em que se ativava o trabalhador. A *desoneração legal* não é, pois, cabível para toda e qualquer cessação contratual.

Cumpre-nos, agora, avançar ao exame de uma modalidade especial de força maior: o fato do príncipe.

3 O fato do príncipe no Direito do Trabalho

O tema do fato do príncipe (ou *factum principis*) tem sido desenvolvido no Direito Administrativo no contexto do estudo da responsabilidade civil do Poder Público, especialmente no âmbito das suas relações contratuais.

Nessa perspectiva, a clássica e sucinta definição de fato do príncipe proposta por José Cretella Júnior em opúsculo amplamente conhecido identifica-o como “*toda e qualquer providência da iniciativa dos poderes públicos que torna mais onerosa a situação daquele que contrata com a Administração*”²⁸.

28 CRETELLA JÚNIOR, José. Teoria do “fato do príncipe” in **Revista de Direito Administrativo**, n. 75. Rio de Janeiro: Editora FGV, jan./mar. 1964, p.

Na lição de Hely Lopes Meirelles, o fato do príncipe é *“toda determinação estatal, positiva ou negativa, geral, imprevista e imprevisível, que onera substancialmente a execução do contrato administrativo”*²⁹.

A seu turno, assenta Celso Antônio Bandeira de Mello que o fato do príncipe consiste em medida que afeta o contrato administrativo, adotada pelo ente estatal no lícito exercício das competências que lhe são conferidas pelo ordenamento, não das faculdades decorrentes da qualidade de contratante: *“O fato do príncipe não é um comportamento ilegítimo. Outrossim, não representa o uso de competências extraídas da qualidade jurídica do contratante, mas também não se constitui em inadimplência ou falta contratual. É o mero uso de uma competência pública cuja utilização repercute diretamente sobre o contrato, onerando, destarte, o particular”*³⁰.

No Direito do Trabalho, a figura do fato do príncipe encontra-se disciplinada no art. 486 da CLT. Aqui, evidentemente, não será objeto de interesse a existência de contrato mantido entre a Administração e um particular, mas os efeitos jurídicos do exercício lícito de uma competência assegurada ao ente público que venha a afetar de maneira excessivamente gravosa a manutenção do vínculo entre um trabalhador e seu empregador.

Eis a redação original do artigo:

Art. 486. No caso de paralisação do

.....
25.

29 MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 33 ed. São Paulo: Malheiros, 2007, p. 239.

30 MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 26 ed. São Paulo: Malheiros, 2009, p. 638.

trabalho motivado originariamente por promulgação de leis ou medidas governamentais, que impossibilitem a continuação da respectiva atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, a qual, entretanto, ficará a cargo do Governo que tiver a iniciativa do ato que originou a cessação do trabalho.

Convém consignar que havia, à época da edição da Consolidação das Leis do Trabalho, grande interesse na regulamentação dos efeitos sobre o contrato de trabalho de atos do Poder Público que inviabilizavam a continuidade da atividade econômica. Recorde-se, a propósito, que a CLT foi publicada em 1943, no curso do Estado Novo, dois anos após a expedição do Decreto-Lei n.º 3.365/41, que regulamenta a desapropriação por utilidade pública.

Pouco mais de um mês após o início da vigência da Consolidação, foi editado o Decreto-Lei n.º 6.110/43.

O diploma promoveu pequena alteração ortográfica no dispositivo citado, retirando a vírgula existente após a palavra “governamentais”. A modificação relevante foi realizada por meio da inclusão de dois parágrafos, os quais regulamentaram uma espécie de intervenção de terceiros e afastaram a competência da Justiça do Trabalho (à época, é verdade, ainda não integrante da estrutura do Poder Judiciário, o que somente veio a ocorrer com a Constituição de 1946) na hipótese de plausibilidade da responsabilidade da União Federal — uma vez que, em caso de constatação *prima facie* da ausência de responsabilidade, a Justiça do Trabalho prosseguiria na apreciação da causa. A nova redação do artigo passou a ser a seguinte:

Art. 486. No caso de paralisação do trabalho motivado originariamente por promulgação de leis ou medidas governamentais que impossibilitem a continuação da respectiva atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, a qual, entretanto, ficará a cargo do Governo que tiver a iniciativa do ato que originou a cessação do trabalho.

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

§ 2º Se for a União a indigitada responsável, o tribunal de trabalho, se entender passível de discussão a responsabilidade, a esta imputada, sobrestará na apreciação do feito, remetendo os interessados ao Juízo Privativo da Fazenda Nacional, onde será apreciada a quem cabe a responsabilidade mediante processo ordinário. Se, entender que a arguição não oferece, desde logo, fundamento legal, prosseguirá no feito.

No ano de 1951, o art. 486 teve sua redação novamente alterada.

Parece-nos que reside aqui, no desenvolvimento do processo legislativo que resultou na Lei n.º 1.530/51, o gérmen das controvérsias e incompreensões que orbitam o referido artigo celetista até a atualidade.

O Projeto de Lei do Senado n.º 39/1949 objetivava alterar os arts. 11, 486, 742, 780 e 893 da CLT, não tendo sido apresentada, em sua

justificativa, a motivação para a modificação do art. 486, objeto de interesse neste estudo.

Conforme consignado nos pareceres, nas emendas e nos substitutivos do Projeto ao longo da sua tramitação, as alterações inseridas no art. 486 diziam respeito, essencialmente, aos seguintes temas: a) aplicação da teoria do fato do príncipe também na paralisação temporária, não apenas na definitiva, como até então previsto na redação *caput* do dispositivo; b) alteração do § 1º, que passaria a prever que, nos casos de desapropriação por utilidade pública, caberia ao empregador perseguir, no processo de desapropriação, o ressarcimento das indenizações pagas aos empregados³¹; c) reformulação do § 2º e inclusão do § 3º, com a disciplina das questões processuais envolvendo o pagamento da indenização. Curiosamente, quanto a este último ponto, o Projeto previa de maneira expressa que, após a remessa dos autos pela Junta de Conciliação e Julgamento para o “Juízo Privativo de Feitos da Fazenda Pública”, a este caberia a apreciação do caso, ainda que afastada a responsabilidade do ente público.

Na Câmara dos Deputados, o Projeto assumiu o número n.º 842/50, tendo sofrido várias emendas, inclusive com o oferecimento de três substitutivos.

Após o retorno ao Senado Federal e mantidas as alterações realizadas pela Câmara, o Projeto foi encaminhado para sanção presidencial. Àquela altura, no ocaso de 1951, Getúlio Vargas já havia retornado à Presidência da República, desta vez pela via do voto direto.

31 A redação seria a seguinte: “No caso de desapropriação por utilidade pública, o empregador deverá pedir, no processo respectivo, o pagamento das indenizações devidas aos empregados”.

O projeto sofreu veto parcial da Presidência. No limite de pertinência à temática deste estudo, foi alvo de veto o § 1º, por considerar-se que a redação proposta conduziria à interpretação de que necessariamente a desapropriação por utilidade pública ensejaria a ruptura de contratos de emprego, o que, em verdade, nem sempre ocorreria. As razões do veto são adiante transcritas: *“No tocante à redação dada ao parágrafo 1º do art. 486, da Consolidação das Leis do Trabalho, julgo-a contrária aos interesses nacionais porque vem estabelecer o falso princípio de que a desapropriação por utilidade pública trará sempre ao empregador o direito de reclamar do Governo desapropriante o pagamento das indenizações devidas a empregados. E não se justifica esse dispositivo porque nem sempre a desapropriação importa necessariamente em despedimento dos empregados”*.

Em 08/02/1952, foi realizada a sessão do Congresso Nacional destinada à apreciação dos vetos, que foram mantidos, conforme detalhadamente relatado na ata publicada no dia seguinte no Diário do Congresso.

É interessante verificar que apenas nesta oportunidade houve manifestação de perplexidade dos parlamentares em relação à nova redação do *caput* do art. 486, precisamente o dispositivo que ampliava os casos de responsabilização do Poder Público. O Deputado Federal mineiro Hilbedrando Bisaglia³², naquela sessão, expressou

32 Hilbedrando Bisaglia foi um dos raros casos de uma personalidade que ocupou cargos de elevada estatura nos três Poderes da República, reunindo ainda extensa experiência na advocacia sindical e no magistério jurídico. Acadêmico com atuação internacional, ocupou sucessivamente os cargos de Deputado Federal, Diretor do Departamento Nacional do Trabalho e Ministro do Tribunal Superior

preocupação com a possibilidade de o texto ser compreendido como o estabelecimento de um dever geral do Poder Público de arcar com verbas trabalhistas mesmo no caso de paralisações temporárias, interpretação que, conquanto minoritária, ainda é esposada por alguns juslaboralista até os dias atuais. Como veremos adiante, o dispositivo não alcança tal amplitude, mas sua redação não oferece, de fato, auxílio ao intérprete.

Pela relevância da contextualização histórica, convém transcrever excerto do pronunciamento de Bisaglia:

Aliás, o Sr. Presidente da República deveria não apenas vetar o § 1º, mas também o próprio art. 486. (...) O art. 486 da Lei vigente declara que apenas quando houver paralisação do trabalho que resulte em rescisão obrigatória do contrato de trabalho, exclusivamente nesta hipótese, ficará o Governo obrigado a indenizar. O projeto, entretanto, no art. 486, que vigorará porque não o alcançou o veto, declara que nas paralisações do trabalho, temporária ou definitiva, ficará o Governo federal, estadual ou municipal, obrigado a indenizar ao trabalhador. A inovação sensível que afeta diretamente o interesse público está na paralisação temporária do serviço, porque esta paralisação não determina a rescisão contratual: limita-se a interromper o contrato de trabalho, o que não pode, evidentemente, determinar a sua rescisão³³.

do Trabalho, Corte que chegou a presidir.

33 BRASIL. Congresso Nacional. **Diário do Congresso Nacional**. Ano VII, nº 24, de 09 de fevereiro de 1952, p. 964. O autor adaptou o texto original às atuais regras ortográficas.

Sancionada a Lei n.º 1.530/51 e mantidos pelo Congresso Nacional os vetos parciais, eis a redação atribuída ao art. 486 da CLT, mantida até os dias correntes:

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. (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

§ 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. (Incluído pelo Decreto-lei nº 6.110, de 16.12.1943)

§ 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. (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

Lege habemus, resta-nos empreender o esforço hermenêutico necessário à sua adequada compreensão.

De plano, percebe-se que o legislador manteve no *caput* a oração “*que impossibilite a continuação da atividade*”, a mesma utilizada quando prevista, no texto anterior, apenas a paralisação definitiva e sugestiva da ocorrência do encerramento do empreendimento. Todavia, como visto, a inclusão da hipótese de paralisação temporária, opção legislativa deliberada, evidencia que a teoria do fato do príncipe, no Direito do Trabalho brasileiro, é aplicável quando atos governamentais redundem na necessidade de extinção de contratos de trabalho, seja por determinação de cessação absoluta e definitiva da atividade, seja em razão da duração ou das repercussões de uma paralisação temporária, ainda que posteriormente a atividade volte a ser realizada.

O aspecto fundamental para sua incidência é que o ato governamental consista no elemento decisivo para a ruptura do vínculo empregatício.

Em relação à cessação definitiva da atividade, não é necessário desenvolver qualquer digressão, sendo óbvia a consequente cessação dos contratos de trabalho.

Quanto à paralisação temporária, é possível que sua duração provoque, a partir de certo momento, a impossibilidade de manutenção dos vínculos empregatícios, até mesmo em razão da ausência de fluxo de caixa por período prolongado. É possível, ainda, que a medida governamental que impõe a paralisação alcance determinada empresa que realize atividades sazonais justamente na alta temporada, vindo a ser revogada poucos meses ou semanas depois.

O segundo ponto a observar é que o texto não menciona a possibilidade de o ato haver sido praticado por autoridade *distrital*.

Não há razão, entretanto, aqui, para censura ao legislador. A demarcação das divisas definitivas do Distrito Federal e da regulamentação da instalação de Brasília, a nova capital, apenas veio a ser realizada pela Lei n.º 2.874/56 (não obstante a determinação de instalação da capital federal no Planalto Central esteja consagrada em nosso ordenamento desde a Constituição de 1891, como se sabe).

Trata-se de uma hipótese de necessidade de recurso à interpretação extensiva, aquela que se desenvolve “*em torno de uma norma para nela compreender casos que não estão expressos em sua letra, mas que nela se encontram, virtualmente, incluídos*”³⁴. Deve-se, portanto, compreender que o fato do príncipe em âmbito trabalhista aplica-se também a atos praticados por autoridades distritais.

Uma terceira questão merecedora de atenção é a constatação de que a teoria do fato do príncipe, nos termos do art. 486 celetista, alcança atos de natureza administrativa e legislativa. Inviável, entretanto, sua invocação relativamente a atos jurisdicionais — o que não impede, evidentemente, eventual futura discussão acerca da responsabilidade civil do Estado por ato do Poder Judiciário, mas, neste caso, não mais estaremos na arena da aplicação do aludido dispositivo legal.

A quarta temática relevante diz respeito à reflexão acerca da necessidade ou não da natureza discricionária do ato para

34 DINIZ, Maria Helena. **As lacunas no Direito**. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2000, p. 179. Vale destacar que o significado da interpretação extensiva não é unívoco na doutrina, tendo Karl Engisch identificado quatro diferentes sentidos atribuídos a tal método (ENGISCH, Karl. **Introdução ao pensamento jurídico**. Tradução de J. Baptista Machado. 10 ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2008, p. 189/197).

caracterização do fato do príncipe.

Convém, aqui, rememorar o escólio de Celso Antônio Bandeira de Mello, de acordo com o qual a discricionariedade é

a margem de liberdade que remanesça ao administrador para eleger, segundo critérios consistentes de razoabilidade, um, dentre pelo menos dois comportamentos cabíveis, perante cada caso concreto, a fim de cumprir o dever de adotar a solução mais adequada à satisfação da finalidade legal, quando, por força da fluidez das expressões da lei ou da liberdade conferida no mandamento, dela não se possa extrair objetivamente, uma solução unívoca para a situação vertente³⁵.

Com o devido respeito àqueles que esposam a tese da exigência da natureza discricionária do ato para o reconhecimento do fato do príncipe, não nos parece a mais apropriada solução, por três singelas razões:

a) O art. 486, *caput*, não atrela, em qualquer momento, a configuração do fato do príncipe ao caráter discricionário ou vinculado do ato, satisfazendo-se com a imposição de paralisação temporária ou definitiva da atividade em decorrência direta de medida do Poder Público;

b) A doutrina do Direito Administrativo, fonte de elevada importância em relação à dogmática do fato do príncipe, não arrola como requisito para sua caracterização o exercício de competência discricionária;

c) Não apenas atos administrativos

35 MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 26 ed. São Paulo: Malheiros, 2009, p. 963.

podem atrair a incidência da teoria do fato do príncipe, como também atos legislativos, em relação aos quais é simplesmente impertinente a classificação como ato vinculado ou discricionário. Não se olvida, naturalmente, da interessante discussão em torno da existência de um dever de legislar, especialmente diante de comandos constitucionais inequívocos. Mas, mesmo aqui, talvez os fatos concretos sejam um testemunho muito mais eloquente da inviabilidade de cogitar-se de uma natureza vinculada, em sentido próprio ou forte, do exercício da competência legislativa, invocando-se como exemplo a mora legislativa em relação ao art. 7º, incisos I e XXI (esta suprida apenas em 2011), da Constituição Federal, somente para permanecer em dois casos amplamente conhecidos na área juslaboralista. Em outras palavras: não é possível validamente formular a assertiva de que a configuração da teoria do fato do príncipe no Direito do Trabalho requer que o ato haja sido praticado pelo ente estatal no exercício de competência discricionária, uma vez que ela não é aplicável em todos os casos em que o fato do príncipe consistir em uma medida legislativa.

Há, ainda, uma ponderação pragmática que milita em desfavor da exigência da natureza discricionária do ato do Poder Público.

Nem sempre será possível afirmar, *ictu oculi*, possuir determinado ato a natureza vinculada ou discricionária.

Interlocutores razoáveis e de boa-fé podem, em diversas hipóteses, divergir a respeito da adequada caracterização de certo ato.

O próprio cenário jurídico decorrente da pandemia da covid-19 é ilustrativo dessa ponderação. Muitos asseveram, de forma

plausível e fundamentada, que os atos de suspensão de atividades econômicas adotados em Municípios e Estados são dotados de natureza discricionária, já que outros entes federados não necessariamente adotaram as mesmas medidas, de modo que haveria uma margem de decisão do gestor público. Outros, de maneira igualmente plausível e fundamentada, afixam tratar-se de um imperativo de saúde pública, em estrita observância das diretrizes da Organização Mundial da Saúde, de modo que o administrador estaria, em verdade, inevitavelmente condicionado a adotar tais medidas, em exercício, pois, de competência vinculada.

Para além disso, mesmo a definição do momento em que o ato passaria a ter natureza vinculada erige-se como questão altamente problemática: seria a partir do momento da declaração da existência de pandemia global, ainda que ausente qualquer caso no País, Estado ou Município? Seria no momento de decretação do estado de calamidade pública pela União Federal? Seria no momento em que as autoridades públicas tomam conhecimento do primeiro caso de contaminação na localidade?

Tais reflexões e indagações, de ordem jurídica e pragmática, conduzem-nos a reputar, com a devida vênia, ociosa a discussão a respeito da natureza vinculada ou discricionária do ato. Essa caracterização é irrelevante para fins de configuração da teoria do fato do príncipe, que apenas exige que o ato administrativo ou legislativo provoque paralisação temporária ou definitiva da atividade, redundando, pela gravidade dos seus efeitos inevitáveis ou imprevisíveis, na ruptura de contratos de emprego.

Outro tema (o quinto em nossa ordem de análise) que tem suscitado dúvidas, à luz dos delicados impactos da pandemia da covid-19, é o de saber se a circunstância de o ato do Poder Público ser realizado em benefício de toda a coletividade, como medida de proteção da saúde, da integridade física e da vida dos membros em geral da sociedade, deveria afastar a incidência da teoria do fato do príncipe, sob a justificativa de uma injustiça na imposição à Administração da responsabilidade prevista no art. 486 celetista.

Em verdade, a questão está intimamente conectada à anterior. Essencialmente, o argumento lastreia-se na ideia de que a inevitabilidade da adoção de medidas de restrição econômica deveria isentar de responsabilidade do ente público ou, em outros termos, se o (suposto) caráter vinculado do ato de intervenção afastaria a aplicação do art. 486 da CLT, já que a Administração estaria agindo em prol do bem geral da comunidade.

Sublinhamos novamente: o caráter vinculado ou discricionário do ato estatal é irrelevante para fins de caracterização da teoria do fato do príncipe. Igualmente indiferente, para os mesmo fins, é a verificação se aquele ato gravoso beneficiará muito mais a coletividade de certa localidade específica ou a sociedade como um todo. Este aspecto, ressalte-se, não é objeto de cogitação do art. 486 consolidado, que acertadamente parte da premissa de que os atos praticados pelo Estado são presumidamente direcionados à satisfação do interesse público.

E mais: se a circunstância de beneficiar toda a sociedade relevante fosse para a configuração do fato do príncipe, com maior razão haveria justiça na assunção pelo ente

estatal dos graves impactos financeiros, por representar, em última análise, por meio da ficção que é a pessoa jurídica de direito público, a divisão das consequências econômicas entre todos os membros da sociedade. Injusto, parece-nos, seria a imputação da integral responsabilidade ao empregador, particular que não concorreu em qualquer medida para a situação gravosa.

O sexto aspecto atinente à configuração da teoria do fato do príncipe merecedor de atenção é que o ato estatal deve, por sua gravidade, ser determinante para a extinção do contrato de emprego, seja pela cessação definitiva das atividades empresariais, seja por uma paralisação temporária cuja duração inviabilize a manutenção dos vínculos empregatícios. Por outro lado, o simples fato de o ato estatal tornar apenas mais difícil, mais onerosa a atividade empresarial não caracteriza o fato do príncipe.

O sétimo dado a realçar é que não configurará fato do príncipe o ato do Poder Público que determina o encerramento da atividade da empresa em razão de condutas ilícitas, irregulares por ela praticadas³⁶. A alegação da teoria, em tais circunstâncias, significaria dispensar ao infrator benefícios oriundos da sua própria torpeza. Imagine-se, a título de exemplo, a ocorrência de expropriação de propriedade urbana ou rural em razão da constatação da exploração de trabalho em condições análogas à de escravo ou do cultivo ilegal de plantas psicotrópicas, nos termos do art. 243³⁷ da Constituição Federal, que implique

36 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 749.

37 Art. 243. As propriedades rurais e urbanas

a cessação dos vínculos empregatícios ali mantidos.

Sobreleva, a esta altura, destacar que, assim como nem sempre desastres naturais autorizarão a invocação da teoria do fato do príncipe, como visto anteriormente, da mesma maneira a ocorrência de desapropriação ou de expropriação não franqueará *automaticamente* a apropriada alegação de incidência da teoria sob exame.

O oitavo e último ponto a destacar é que, tratando-se o fato do príncipe de hipótese específica de força maior, o instituto poderá ser invocado no caso de paralisação (temporária ou definitiva) de toda a empresa ou de apenas um dado estabelecimento (obviamente, em relação às extinções contratuais nele ocorridas em decorrência direta do ato do Poder Público), na trilha do disposto no art. 502 celetista.

Assim como ocorre com a força maior (gênero), raros são os casos de reconhecimento da configuração do fato do príncipe (espécie) pela Justiça do Trabalho.

Luciano Martinez exemplifica como hipóteses de incidência da teoria do fato do príncipe aquelas referentes: *“a) a medidas de racionamento de energia elétrica em grande parte do País, a partir de junho de 2001; b) à desapropriação de áreas que foram submersas*

de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º.

Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração de trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei.

nos processos de construção de barragens e de hidrelétricas; e c) à desapropriação promovida pelo INCRA para efeito de reforma agrária”³⁸.

Por sua vez, Homero Batista Mateus da Silva elenca como exemplos as situações de *“expropriação de empresas privadas ou de encampação, seguindo-se seu fechamento ou a dispensa dos empregados”³⁹.*

Muito mais extenso é o rol dos casos reputados pela doutrina como insuscetíveis de ensejar a aplicação da teoria do fato do príncipe: *“desapropriação do fundo de comércio, as dificuldades econômicas e/ou financeiras impostas por política governamental, a cessação de contrato de obra pública, a intervenção governamental por comportamento ilícito do empresário ou com a finalidade de resguardar o interesse público (v.g. hospitais, escolas etc), supressão de licença de funcionamento com base em irregularidades, o atraso no pagamento de créditos da empresa pelo poder público”⁴⁰; “maxidesvalorizações cambiais, implementação de planos econômicos oficiais, mudanças governamentais nas regras relativas a preços, tarifas, mercado”, o “fechamento do estabelecimento por ato da autoridade sanitária, no exercício da sua atribuição fiscalizadora”⁴¹; a “revogação de concessão de serviços públicos”⁴².*

38 MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 754.

39 SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT Comentada**. 2. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018, p. 369.

40 CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 1999, p. 456.

41 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1.358.

42 CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito**

Na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho podem ser identificadas como hipóteses de não aplicação da teoria em tela, exemplificativamente, as seguintes: interdição de estabelecimento de saúde por violação à lei⁴³ ou por má administração que resulte em violação de direitos de terceiros⁴⁴, inadimplência contratual por parte do Poder Público⁴⁵, além do conhecido caso da proibição

.....
do Trabalho. 16 ed., rev. e atual. Salvador: Editora JusPodivm, 2019, p. 863.

43 “**‘FACTUM PRINCIPIS’. CONFIGURAÇÃO. REVOLVIMENTO DE FATOS E PROVAS. NULIDADE NÃO CARACTERIZADA.** Não se confunde o fato do príncipe com o poder conferido à Administração Pública, tendo sempre em vista a preservação do interesse público, de fiscalizar e interditar estabelecimentos de saúde que não atuem dentro dos limites da Lei. Se a Reclamada, por sua exclusiva culpa, deu causa à interdição perpetrada pelo órgão fiscalizador, deve assumir a responsabilidade por sua incúria, na administração do negócio. O próprio art. 501 da CLT, em seu § 1º, dispõe que “a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior”. Descabida, portanto, a evocação do § 1º do art. 486 daquele Texto, que remanesce incólume” (RR 723431-36.2001.5.09.5555, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 03/09/2003, Data de Publicação: DJ 26/09/2003)

44 “**‘CLÍNICA MÉDICA ‘SANTA GENOVEVA’. FACTUM PRINCIPIS. FATO NOTÓRIO. PROVA.** O *factum principis* supõe ato estatal, um ato de império, e não se caracteriza se a administração pública age como contratante e intervém na contratada que, por má administração, causou a morte de quase uma centena de pacientes, bem como não acarreta a responsabilidade do ente público pelos encargos trabalhistas do empregador” (AIRR 699730-05.2000.5.01.5555, 5ª Turma, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 06/11/2002, Data de Publicação: DJ 22/11/2002)

45 “**‘RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - FORÇA MAIOR. FACTUM PRINCIPIS - NÃO CONFIGURAÇÃO - RESPONSABILIDADE DA RECLAMADA.** Na hipótese dos autos, o Regional, ao analisar as provas dos autos, asseverou que “não se pode reconhecer a existência de força maior em razão da simples rescisão unilateral do contrato de convênio firmado com o Município” e

de funcionamento das casas de bingo pela MP 168/04, tendo em vista o caráter precário da exploração da atividade⁴⁶.

É interessante observar que há, inclusive, um exemplo na própria legislação de determinação de afastamento da incidência da teoria do fato do príncipe. O Decreto-Lei n.º 9.215/46 restaurou a vigência do art. 50

.....
*acrescentou que “A força maior prevista legalmente é aquela decorrente de um acontecimento que inviabilize a continuidade do trabalho, sem qualquer previsão da empregadora. O fim do contrato entre as Reclamadas é perfeitamente previsível e devia ter sido previsto pela empregadora”. Ressaltou que o “próprio convênio firmado entre as Reclamadas reconhece a responsabilidade direta da Recorrente em relação à adimplência dos direitos trabalhistas perante seus empregados”. Como bem observado pela Corte Regional, a inadimplência contratual do Município insere-se nos riscos da atividade empresarial, que devem ser assumidos pelo empregador, na forma do artigo 2º da CLT. Por outro lado, o *factum principis*, ou fato do príncipe, é uma variação da força maior, designando uma ordem ou proibição de autoridade pública, com natureza de ato estatal de império, que frustra a execução do contrato de trabalho, o que também não restou configurado no caso em tela. Recurso de revista não conhecido” (RR 40800-27.2009.5.15.0159, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, Data de Julgamento: 14/09/2016, Data de Publicação: DEJT 23/09/2016).*

46 “**‘RECURSO DE REVISTA - INDEFERIMENTO DO PEDIDO DE CHAMAMENTO DA UNIÃO PARA COMPOR A LIDE - FATO DO PRÍNCIPE - BINGO - PREVISIBILIDADE DA PROSCRIÇÃO DA ATIVIDADE.** A intervenção do Poder Público pela edição da Medida Provisória nº 168/2004, que determinou o fechamento das casas de bingo, objetivou simplesmente disciplinar, diante do descumprimento da Lei Federal nº 9.981/2001, a atividade de exploração de jogos de bingo cuja prática já era considerada ilícita, o que torna absolutamente previsível a extinção da atividade desenvolvida. Correta a decisão que indefere o pedido de chamamento à lide da União, não havendo falar em violação do artigo 5º, inciso II, XXXV, XXXVII e LV, da Constituição da República” (RR 102040-24.2005.5.04.0010, 8ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 02/04/2008, Data de Publicação: DJ 04/04/2008)

da denominada Lei das Contravenções Penais (Decreto-Lei n.º 3.688/41), reintroduzindo no ordenamento pátrio a contravenção penal de exploração de jogos de azar e, como consequência, inviabilizando a continuidade dos empreendimentos iniciados sob a égide da legislação anterior. A fim de evitar quaisquer controvérsias acerca da provável alegação de fato do príncipe pelas empresas que viessem a despedir seus empregados, foi editado o Decreto-Lei n.º 9.251/46, que estabeleceu, em seu art. 1º, o seguinte:

Art. 1º. Não se aplica aos empregados dos estabelecimentos a que se refere o Decreto-lei nº 9.215, de 30 de Abril de 1946, os quais, em virtude da cessação do jogo, hajam sido dispensados, o disposto no art. 486 da Consolidação das Leis do Trabalho, assistindo-lhes, porém, haver dos respectivos empregadores uma indenização nos termos dos arts. 478 e 497 dessa Consolidação.

Nos *consideranda* do Decreto-Lei n.º 9.251/46, explicitou-se que a impossibilidade de invocação da teoria do fato do príncipe decorreria do prévio conhecimento de empregadores e trabalhadores quanto ao caráter precário da autorização concedida para desenvolvimento das atividades cuja vedação novamente era determinada:

Considerando que a permissão dos jogos de azar em estabelecimentos de diversões foi concedida a título precário;

Considerando que não se tratava de atividade de natureza social útil e de atividade de natureza social útil e de exercício normalmente admitido mas

apenas de atividade tolerada;

Considerando que, os que a, ela se dedicavam como empresários ou seus empregados, pelo fato mesmo desse exercício, se sujeitaram aos riscos dessa precariedade;

Considerando que a indenização de vida a empregados pelo fato da paralisação do trabalho motivada por ato governamental, e que incumbe ao Governo responsável, não deve, no caso pesar sobre cofres públicos, dadas a circunstâncias acima indicadas;

Considerando, contudo, que é de equidade sejam amparados os empregados dos referidos estabelecimento que ficarão provisoriamente sem ocupação, até que s possam readaptar a outros misteres;

Considerando finalmente que os proventos proporcionados às empresas que usufruíram das concessões referidas autorizam a que lhes seja atribuído o encargo desse amparo, desde que não devem pesar apenas sobre os empregados as consequências do fechamento.

Podemos, agora, avançar ao exame das consequências pecuniárias da cessação do contrato de emprego decorrente de fato do príncipe.

De acordo com o art. 486, *caput*, da CLT, nessa circunstância “*prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável*”.

Em relação aos contratos por tempo indeterminado, a indenização mencionada pelo art. 486 é aquela que, na redação original do diploma legal, era disciplinada em seus arts. 477 e 478, engendrados no âmbito do regime da estabilidade decenal. Todos, aliás, situados no Capítulo V do Título IV da CLT.

Conforme anteriormente explicitado, com a substituição do sistema de estabilidade decenal pelo do FGTS, o art. 486 passou a exigir uma atualização interpretativa, compatibilizando-o ao novo cenário jurídico. Assim, a interpretação a ser adotada é no sentido de que o Poder Público será responsável pelo pagamento da indenização de 40% .

No caso dos contratos por tempo determinado, a indenização a ser suportada pelo ente público é aquela prevista no art. 479 celetista.

Sublinhe-se que não há cogitar-se de redução à metade de tais indenizações, medida cabível somente no caso previsto no art. 502 da CLT. O Poder Público, responsável pela paralisação da atividade (temporária ou definitiva) que tornou inevitável a ruptura dos vínculos empregatícios, arcará com a integralidade da indenização (nos contratos por tempo indeterminado, de 40% dos depósitos do FGTS; nos eventuais casos de trabalhadores beneficiados pela estabilidade decenal, a prevista nos arts. 497 e 498 consolidados; nos contratos por tempo determinado, a prevista no art. 479 da CLT, desde que não celebrados com cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão).

Na cessação contratual provocada pelo fato do príncipe, o aviso prévio não é devido pelo empregador, pelas razões anteriormente expostas: a) a ruptura do vínculo não decorre da vontade do empregador, tornando-se inevitável em razão do ato do Poder Público, não estando preenchido o pressuposto contido no *caput* do art. 487 da CLT; b) a Súmula n.º 44 do TST, se examinada em conjunto com seus precedentes, esclarece a incompatibilidade do aviso prévio com extinções contratuais fundadas em motivo

de força maior (de que é espécie o fato do príncipe).

São devidos, então, pela empresa o saldo de salário, o décimo terceiro proporcional e as férias vencidas (se for o caso) e proporcionais, ambas acrescidas do terço constitucional.

Ressaltamos, todavia, por lealdade intelectual, que há posicionamentos variados acerca do tema.

Assim, por exemplo, consideram devido o aviso prévio pelo empregador, além das demais parcelas rescisórias acima referidas, Maurício Godinho Delgado⁴⁷, Luciano Martinez⁴⁸ e Gustavo Filipe Barbosa Garcia⁴⁹. Na visão de José Cairo Júnior, caberá ao ente público arcar com a indenização de 40% do FGTS e com o aviso prévio⁵⁰. Para Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento, o Poder Público será responsável pelo pagamento da totalidade das verbas rescisórias⁵¹.

Relativamente ao seguro-desemprego, as razões declinadas quando da análise do término contratual são aqui aplicáveis.

Deveras, não obstante inexistam alusão à concessão do benefício no art. 3º da Lei n.º 7.998/90 e no art. 3º da Resolução n.º 467/2005 do CODEFAT, a Constituição de 1988 garante

47 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1.357/1.358.

48 MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 755.

49 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 749.

50 CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed., rev. e atual. Salvador: Editora JusPodivm, 2019, p. 863.

51 NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 1.212.

ao trabalhador tal direito sempre que diante de uma hipótese de desemprego involuntário, como se dá na extinção contratual decorrente de fato do príncipe.

Resta-nos, agora, analisar a possibilidade de incidência do art. 486 da CLT no contexto da pandemia da covid-19.

O tema é desafiador e exigirá, nos casos concretos, cautela e serenidade em sua apreciação.

Inexiste ato da União Federal que determine a suspensão de atividades econômicas, mas apenas recomendações a respeito da importância da adoção de medidas de isolamento social, em consonância com as orientações da Organização Mundial de Saúde e com as medidas praticadas em inúmeros países.

Por outro lado, diversos Estados e Municípios têm editado atos normativos ordenando a paralisação de atividades. Mesmo nesses casos, todavia, não é possível oferecer uma solução geral para a indagação proposta.

Será necessário analisar:

a) a existência ou não de ato estadual, municipal ou distrital que determine a suspensão de atividades;

b) se a atividade desenvolvida por aquela empresa está incluída no rol daquelas cujo funcionamento presencial foi obstaculizado. Nessa ordem de ideias, é inviável a invocação da teoria do fato do príncipe, por exemplo, por um supermercado ou uma farmácia que prosseguiu em regular funcionamento;

c) se a adoção de alguma estratégia de gestão de recursos humanos viabilizou a continuidade das atividades, a exemplo da utilização do teletrabalho, do banco de horas (com redução da jornada para posterior compensação) ou da redução proporcional

de jornada de trabalho e de salários, em conformidade com a normatização editada durante o período de calamidade pública;

d) se, inviabilizada a continuidade das atividades, o recurso a outras medidas, nos termos da disciplina normativa estabelecida durante o estado de calamidade pública, **d.1)** de natureza trabalhista, como a concessão de férias individuais ou coletivas, o direcionamento do trabalhador para qualificação, o uso do banco de horas com a concessão de folgas subsequentes para posterior compensação, a suspensão do contrato de trabalho, ou **d.2)** de natureza econômica, a exemplo de diferimento do pagamento de tributos e outros débitos e utilização de linhas especiais de crédito para financiamento do pagamento de salários, permitiram a futura retomada da atividade ou minoraram sensivelmente os efeitos da suspensão das atividades.

Será este, certamente, o aspecto a ser examinado que demandará maior ônus argumentativo das partes e maior sensibilidade do órgão julgador, em razão das nuances de cada situação concreta. Com efeito, a positivação das providências anteriormente mencionadas não é suficiente, por si só, para o afastamento automático de qualquer alegação da teoria do fato do príncipe, sendo necessário analisar as circunstâncias dos casos particulares. A título de exemplo, pode-se imaginar a dificuldade para a subsistência de um pequeno salão de beleza durante uma paralisação de atividades prolongada por muitos meses.

É possível, todavia, tentar extrair uma espécie de parâmetro inicial para apreciação da questão em comento. Quanto mais precocemente (nos primeiros dias de suspensão de funcionamento, por exemplo) ocorrer a

extinção contratual, o acolhimento da alegação fundada na teoria do fato do príncipe *tenderá* a ser mais difícil. Por outro lado, quanto mais tardia a cessação contratual, mais plausível *tende* a ser a tese de que, a despeito de todo o empenho na manutenção dos empregos, tornou-se impossível sua continuidade.

Em qualquer caso, a apresentação dos balanços contábeis e da movimentação financeira da empresa no período poderá constituir-se numa relevante prova para formação do convencimento do órgão julgador.

e) por fim, conectado ao critério anterior, se o ato da autoridade pública foi determinante para o término contratual decorrente dos impactos da paralisação temporária ou definitiva.

Acaso não caracterizado o fato do príncipe, estará, então, o empregador impedido de invocar qualquer benefício em seu favor? De forma alguma. Demonstrado que o motivo de força maior foi grave a ponto de determinar o encerramento da empresa ou do estabelecimento e a extinção de contratos de emprego, poderá o empregador invocar a tese de ocorrência de força maior (CLT, arts. 502), caso em que serão aplicadas as regras estudadas no tópico anterior.

Por fim, é relevante tecer algumas considerações acerca dos reflexos processuais da incidência da teoria do fato do príncipe, o que será objeto de análise a seguir.

4 Questões processuais relevantes

Os parágrafos do art. 486 da CLT disciplinam questões processuais concernentes à aplicação da teoria do fato do príncipe. Eis a dicção legal:

Art. 486. *Omissis*

§ 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.

Sem dúvidas, no processo de elaboração da Lei n.º 13.467/17 (Reforma Trabalhista), desperdiçou o legislador uma excelente oportunidade para modificação (ou, mesmo, revogação) da regulamentação anacrônica, cuja persistência no texto legal apenas contribuiu para a criação de controvérsias.

São duas as questões a enfrentar: a definição da competência e a modalidade de intervenção de terceiro a ser adotada.

Em relação à primeira temática, sustentamos veementemente a competência da Justiça do Trabalho para apreciação da ocorrência ou não do fato do príncipe e da responsabilidade do Poder Público, com o devido respeito a posições em sentido distinto.

A partir do advento da Emenda Constitucional n.º 45/04, a competência para apreciação das lides em geral decorrentes das relações de trabalho é da Justiça Especializada (observadas, obviamente, as ressalvas estabelecidas pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal), em consonância com o art. 114, incisos I e IX, da Constituição de 1988.

Vale recordar, a propósito, que, à época da edição do Decreto-Lei n.º 6.110/43, que introduziu no art. 486 da CLT o procedimento específico referente ao exame da configuração do fato do príncipe, a Justiça do Trabalho sequer integrava a estrutura do Poder Judiciário, o que somente veio a ocorrer com a Constituição de 1946, dado que tornava compreensível a atribuição da competência para análise da matéria ao Juiz Privativo da Fazenda (na atualidade, Vara Federal, no caso de responsabilidade da União, ou Vara da Fazenda Pública, na hipótese de responsabilidade do Estado, do Distrito Federal ou do Município).

O cenário normativo foi substancialmente alterado desde 1943, inexistindo, na atualidade, justificativa para a subtração de tal competência da Justiça do Trabalho. Atente-se, porém, que carecerá a Especializada de competência no caso de ajuizamento de ação por parte do empregador em desfavor do ente público com vistas à obtenção do ressarcimento pelo pagamento da indenização ao trabalhador, uma vez que tal lide não se insere no rol consagrado no art. 114 da Carta Constitucional.

Registramos, todavia, que o tema não é pacífico na doutrina, bem como que há decisões turmárias do Tribunal Superior do Trabalho tanto no sentido do reconhecimento

da competência⁵² da Justiça do Trabalho quanto no da incompetência⁵³.

52 *“RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR FACTUM PRINCIPIS. O artigo 486, § 3º, da CLT foi introduzido no ordenamento jurídico nacional no contexto da Carta Magna de 1934, quando ainda não era reconhecida, constitucionalmente, a competência desta Justiça Especializada para examinar causas em que figurassem como partes os entes da Administração Pública. Todavia, a análise da evolução constitucional das atribuições da Justiça do Trabalho conduz ao entendimento de que a CF/88 retirou os fundamentos de validade daquele dispositivo celetário, na medida em que lhe foi atribuída, pelo artigo 114, a competência para dirimir controvérsias decorrentes da relação de trabalho entre Entidade de Direito Público e trabalhadores. Restando configurado que o fundamento do pedido está assente na relação de emprego - já que o ente público, na ocorrência do factum principis, se estabelece na relação processual como litisconsorte necessário, participando efetivamente da relação processual - e diante da natureza trabalhista da indenização perseguida, é de se concluir que compete à Justiça Obreira apreciar tanto a questão relativa à caracterização do factum principis, como ao pleito de indenização, a cargo do governo responsável pelo ato que originou a rescisão contratual. Violação do artigo 114 da Constituição Federal de 1988. Recurso de revista conhecido e provido” (RR 596021-47.1999.5.06.5555, 2ª Turma, Redator Ministro Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 03/03/2004, Data de Publicação: DJ 16/04/2004).*

53 *“RECURSO DE REVISTA. DESAPROPRIAÇÃO. FACTUM PRINCIPIS. AUTARQUIA FEDERAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. a disciplina que emana do comando do art. 114 da Constituição Federal diz respeito à conciliação e ao processamento de dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, ou seja, se refere à existência de um vínculo laboral entre empregado e empregador. A questão que ora vem à baila não decorre, por assim dizer, de uma relação de trabalho propriamente dita entre os reclamantes e a autarquia federal. Conforme se inferiu do acórdão, não houve qualquer condenação da autarquia ao pagamento das verbas trabalhistas, mas sim do reclamado, ora recorrido. Esta Justiça Especializada é competente ainda que de forma incidental para declarar a existência, ou não, de factum principis - decorrente de vínculo empregatício -, conforme preceitua o art. 486 e §§ da CLT. Porém, não detém competência para condenar o ente Público no pagamento de verbas rescisórias*

A segunda questão, atinente à modalidade de intervenção de terceiro, está imbricada com outra matéria de maior relevância.

Ao analisar a figura do chamamento à autoria, prevista nos parágrafos do art. 486 da CLT, a doutrina divide-se, essencialmente, em duas grandes correntes. Para a primeira, o instituto corresponderia, em verdade, à denúncia da lide. Para a segunda vertente, estaríamos diante de uma intervenção de terceiro *sui generis*, particular do Processo do Trabalho.

Analisada detidamente a controvérsia, constata-se que suas implicações estendem-se além da definição do enquadramento em uma das categorias do Direito Processual, alcançando uma temática do Direito Material, relativa ao estabelecimento da responsabilidade pelo adimplemento do crédito.

Explicamos.

Acaso o legislador haja, no final de 1943, inserido no art. 486 consolidado uma figura aos moldes da denúncia da lide, terá reconhecido que as hipóteses de aplicação da teoria do fato do príncipe envolvem a existência de um direito de regresso do empregador em face do Poder Público.

Tal constatação não é singela.

A prevalência desta linha interpretativa

.....
decorrentes da desapropriação, competência que é da Justiça Federal. Matéria não-prequestionada não é suscetível de análise nesta instância recursal, conforme leciona o Enunciado nº 297 do TST. Arestos que se reportem a matéria alheia àquela discutida pelo Regional são inservíveis ao confronto de teses (Enunciado-TST nº 296), bem assim aqueles oriundos de Turma deste Tribunal Superior ou do mesmo TRT que proferiu a decisão recorrida (art. 896, "a", da CLT). Revista não conhecida" (RR 636021-55.2000.5.06.5555, 4ª Turma, Relator Juiz Convocado: Luiz Antonio Lazarim, Data de Julgamento: 16/03/2005, Data de Publicação: DJ 15/04/2005).

significa que, se o empregador realizar, espontaneamente ou em razão de condenação em reclamação em que ele seja o único integrante do polo passivo, o pagamento da indenização ao trabalhador, poderá ajuizar posteriormente ação de regresso em face do ente público.

Ainda trilhando o mesmo caminho hermenêutico, temos que a ausência de chamamento à autoria (*rectius*, denúncia da lide) na reclamação trabalhista no momento oportuno redundará em preclusão para formulação desse requerimento, mas não significará um obstáculo intransponível para obtenção do ressarcimento, que poderá ser perseguido em ação autônoma, a qual não será da competência da Justiça do Trabalho.

Noutro giro, se adotada a tese de que o instituto previsto no art. 486 celetista trata-se de modalidade *sui generis* de intervenção de terceiro, distinta da denúncia da lide, significará que a legislação não atribui direito de regresso algum do empregador em face do ente estatal, sendo que este teria responsabilidade direta e exclusiva pelo adimplemento da parcela. Assim, acaso o empregador viesse a pagar o valor da indenização espontaneamente ao trabalhador, estaríamos diante de uma hipótese de pagamento indevido, que até poderia ensejar futuro ajuizamento de ação de repetição de indébito em face do ex-empregado, mas não de ação de regresso em desfavor do Poder Público. Da mesma maneira, se a empresa for a única integrante do polo passivo de uma reclamação proposta pelo obreiro para percepção da indenização, a ausência de formulação do chamamento à autoria no momento processual apropriado inviabilizará qualquer tentativa de responsabilização do ente público.

Como se nota, a consagração ou não da denunciação da lide no art. 486 da CLT pelo legislador importa na atribuição ou não da incidência de todo o regime jurídico atrelado a tal espécie de intervenção de terceiro. Se a legislação estabeleceu, ali, uma hipótese de denunciação da lide, tornou indiscutível a possibilidade de o empregador adimplir a obrigação, com a possibilidade de obtenção do regresso por parte da Fazenda Pública. As repercussões, pois, são mais graves e sérias do que o simples (embora interessante) debate acadêmico acerca da categoria processual adequada.

Bem compreendida a relevância da controvérsia, podemos avançar ao seu exame propriamente dito.

Na visão da corrente majoritária, representada, por exemplo, por Carlos Henrique Bezerra Leite⁵⁴, Mauro Schiavi⁵⁵ e Rodolfo Pamplona Filho e Tercio Souza⁵⁶, o instituto consagrado no art. 486 celetista corresponde à denunciação da lide. Esclarecem os autores que esposam esse entendimento que a referência a “chamar à autoria” na CLT decorre do fato de o diploma haver sido desenvolvido sob a égide do Código de Processo Civil de 1939, o qual arrolava como uma das espécies de intervenção de terceiro justamente o “chamamento à autoria” (arts. 95 a 98). Ocorre que, no CPC de 1973, tal figura foi substituída pela denunciação da lide

(arts. 70 a 76), de modo que a interpretação adequada a ser realizada seria no sentido de visualizar no aludido dispositivo celetista uma referência à modalidade de intervenção que assumiu o lugar daquela prevista no Código anterior. Atualmente, as regras aplicáveis são aquelas previstas nos arts. 125 a 129 do CPC/15.

Por outro lado, para o posicionamento minoritário, perfilhado, *v.g.*, por Manoel Antonio Teixeira Filho⁵⁷ e Gustavo Filipe Barbosa Garcia⁵⁸, é impossível identificar o chamamento à autoria previsto no art. 486 celetista com o instituto de mesma denominação consagrada no CPC/39, uma vez que o Diploma Adjetivo Civil reservava tal figura exclusivamente para os casos envolvendo os riscos da evicção, o que evidentemente não é objeto do referido dispositivo da CLT. Consequentemente, não haveria sentido em identificá-la à denunciação da lide, regulada no CPC de 1973. Ademais, ainda sintetizando os argumentos dessa segunda corrente, a denunciação da lide permitiria, como nova hipótese criada no inciso III do art. 70 do CPC/73, o exercício do direito de regresso, o que também não seria compatível com o chamamento à autoria previsto no art. 486 consolidado, já que este imporia a responsabilidade direta e exclusiva do Poder Público em relação ao pagamento da indenização, exonerando o empregador de tal obrigação. Estaríamos, então, diante de uma intervenção de terceiro *sui generis*.

54 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 390.

55 SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito processual do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 429.

56 PAMPLONAFILHO, Rodolfo; SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 320.

57 TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Litisconsórcio, assistência e intervenção de terceiros no processo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1995, p. 250.

58 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 6 ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 369 e segs.

Parece-nos tratar-se de uma daquelas raras situações em que duas correntes aparentemente antagônicas podem ser razoavelmente conciliadas.

A resposta exige breve digressão histórica.

O sistema jurídico brasileiro herdou o instituto do chamamento à autoria do ordenamento português. Ele estava previsto sucessivamente nas Ordenações Afonsinas (Livro IV, Título LIX), Manuelinas (Livro III, Título XXX) e Filipinas (Livro III, Título XLV), sempre associado à temática da evicção. Vale lembrar que as Ordenações Filipinas foram de grande importância para o direito brasileiro, tendo sido aplicadas mesmo após a Proclamação da Independência durante expressivo período⁵⁹.

A figura também foi consagrada naquela que seria uma primeira iniciativa brasileira de independência jurídico-legislativa no âmbito do Direito Processual não criminal, o Regulamento n.º 737/1850. Inicialmente dedicado ao processo na seara comercial, o diploma viria a ter sua abrangência ampliada pelo Decreto n.º 763/1890, passando a alcançar as causas cíveis em geral (excetuados apenas alguns procedimentos especiais, que permaneceram sob a regência das Ordenações Filipinas).

No Regulamento n.º 737/1850, coerentemente com a história do instituto

59 *“Promulgadas em 1603, as Ordenações Filipinas compuseram-se da união das Ordenações Manuelinas com as leis extravagantes em vigência, no sentido de, também, facilitar a aplicabilidade da legislação. Foram essas Ordenações as mais importantes para o Brasil, pois tiveram aplicabilidade durante um grande período de tempo. Basta lembrar que as normas relativas ao Direito civil, por exemplo, vigoraram até 1916, quando foi publicado o nosso Código Civil Nacional”* (CRISTIANI, Cláudio Valentim. O Direito no Brasil Colonial *in* WOLKMER, Antonio Carlos (Org.). **Fundamentos de História do Direito**. 8 ed. rev. e atual. Belo Horizonte: Editora Del Rey, 2014, p. 465/466).

do chamamento à autoria herdada do direito português, a modalidade de intervenção de terceiro em comento prosseguiu atrelada ao fenômeno da evicção (art. 111⁶⁰).

Consoante mencionado anteriormente, a mesma diretriz foi seguida pelo Código de Processo Civil de 1939, mantendo a associação entre chamamento à autoria e evicção (art. 95⁶¹).

Daí a irresignação de parcela da doutrina com identificação do instituto com a denúncia da lide, criada no CPC/73 (art. 70⁶²) para substituir o chamamento à autoria e passando a ser cabível não apenas nos casos de evicção, mas também para exercício do direito de regresso (art. 70, III).

Ocorre que, entre a edição do

60 Art. 111. Autoria é o acto pelo qual o réo, sendo demandado, chama a Juízo aquelle de quem houve a cousa que se pede.

61 Art. 95. Aquele que demandar ou contra quem se demandar acerca de coisa ou direito real, poderá chamar à autoria a pessoa de quem houve a coisa ou o direito real, afim de resguardar-se dos riscos da evicção.

§ 1º Se for o autor, notificará o alienante, na instauração do juízo, para assumir a direção da causa e modificar a petição inicial.

§ 2º Se for o réu, requererá a citação do alienante nos três (3) dias seguintes ao da propositura da ação.

§ 3º O denunciado poderá, por sua vez, chamar outrem à autoria e assim sucessivamente, guardadas as disposições dos artigos anteriores.

62 Art. 70. A denúncia da lide é obrigatória: I - ao alienante, na ação em que terceiro reivindica a coisa, cujo domínio foi transferido à parte, a fim de que esta possa exercer o direito que da evicção lhe resulta;

II - ao proprietário ou ao possuidor indireto quando, por força de obrigação ou direito, em casos como o do usufrutuário, do credor pignoratício, do locatário, o réu, citado em nome próprio, exerça a posse direta da coisa demandada;

III - àquele que estiver obrigado, pela lei ou pelo contrato, a indenizar, em ação regressiva, o prejuízo do que perder a demanda.

Regulamento n.º 737/1850 e o CPC/39, houve um acontecimento de elevada relevância em Portugal, que contribui para dissipar a perplexidade existente até a atualidade em torno do chamamento à autoria previsto no art. 486 da CLT: em 1876, foi editado o primeiro Código do Processo Civil português.

Em seus arts. 326⁶³ e 327⁶⁴, o CPC português de 1876 desviou-se da orientação sempre presente nas Ordenações em relação ao chamamento à autoria, vindo a admitir seu uso não apenas para casos de evicção, mas também para garantir o direito de regresso.

Esse é o dado que, a nosso ver, justifica a introdução na Consolidação das Leis do Trabalho de previsão específica do chamamento à autoria para finalidade então desconhecida no sistema processual pátrio, mas amplamente difundida em Portugal há quase 70 anos. Não se deve olvidar, sublinhe-se, da enorme influência, à época, da doutrina e da legislação portuguesa de Direito Processual sobre os juristas brasileiros, cenário que foi sendo progressivamente alterado com o tempo, em razão do estudo da literatura processual alemã, francesa e italiana.

Parece-nos, assim, que o legislador brasileiro de 1943 inspirou-se no regramento

63 Art. 326. As disposições do artigo 322 são igualmente applicaveis quando o fiador, sendo demandado, quizer citar o devedor, ou quando, sendo varios os fiadores, aquelle que for demandado quizer citar os outros, nos termos dos artigos. 832 e 835 do codigo civil.

§ único. O devedor ou o com-fiador que, depois de citado, deixar de comparecer ou deixar de defender-se com o fiador demandado, será condemnado conjunctamente com elle.

64 Art. 327. O devedor solidario, que for demandado pela totalidade da divida, pode igualmente fazer citar os outros devedores, e aquelle que não comparecer ou deixar de defender-se será condemnado conjunctamente com o demandado.

português e inseriu na CLT uma hipótese de cabimento de uma espécie de intervenção de terceiro que somente viria a ser consagrada no Processo Civil três décadas depois, quando o CPC/73 estabeleceu a admissão da denunciação da lide (sucessora do chamamento à autoria) também para o caso do manejo do direito de regresso.

Vale destacar que não são tão raros os casos nos quais avanços jurídicos são visualizados no Processo do Trabalho e apenas depois são acolhidos pelo Processo Civil. São exemplos eloquentes a hipótese de antecipação dos efeitos da tutela prevista no art. 659, inciso IX, da CLT (criada em meados da década de 1970) em relação à disciplina prevista na Lei n.º 8.952/94, que promoveu sensíveis alterações no CPC/73; a valorização da oralidade no processo, característica notável na Lei n.º 9.099/95; a ampla adoção do sincretismo processual no âmbito do Processo Civil apenas com a edição da Lei n.º 11.232/05; a ênfase à autocomposição, agora tão destacada no Código de Processo Civil de 2015; o próprio modelo de precedentes vinculantes, uma vez que a Lei n.º 13.015/14 consagrou tal concepção antes do advento da Lei n.º 13.150/15.

Acompanhamos, pelos motivos expostos, a doutrina majoritária. O chamamento à autoria previsto no art. 486 celetista nada mais é do que o instituto atualmente identificado como denunciação da lide.

A partir dos elementos até aqui expostos é possível estabelecer algumas conclusões importantes:

a) o art. 486 da CLT não estabelece a responsabilidade direta e exclusiva do Poder Público pelo pagamento da indenização por extinção do contrato decorrente de fato do

príncipe, mas assegura ao empregador direito de regresso em face do ente estatal;

b) tratando-se de hipótese de denúncia da lide, a formulação do requerimento de intervenção de terceiro é facultativa (CPC/15, art. 125, *caput*), de modo que, acaso não promovida pelo ex-empregador reclamado, este não perderá o direito de regresso⁶⁵;

c) promovida a denúncia da lide, caberá à Justiça do Trabalho a competência para apreciar a ocorrência ou não de fato do príncipe e a responsabilidade do ente estatal;

d) se o empregador pagar ao obreiro o valor da indenização, espontaneamente ou em razão de condenação em reclamação trabalhista na qual a empresa não promoveu a denúncia da lide, poderá ajuizar ação autônoma em face do ente público, exercendo seu direito de regresso, carecendo a Justiça do Trabalho de competência para seu julgamento.

Por fim, cumpre-nos tecer breve consideração acerca do procedimento a ser adotado caso o empregador decida “chamar à autoria” o Poder Público.

Em nossa perspectiva, o ideal seria a utilização das regras estabelecidas nos arts. 125 a 129 do CPC/15.

Entretanto, parece-nos que o art. 769 da CLT erige obstáculo intransponível a tal proposta, uma vez que não há omissão na legislação processual trabalhista.

65 *“A denúncia da lide é uma opção posta à disposição da parte interessada. Rigorosamente, é um ônus: se não denunciar a lide, a parte somente poderá exercer eventual direito regressivo autonomamente. Isso quer dizer que a não denúncia da lide implica apenas a preclusão do direito de valer-se deste instrumento processual; não há, enfim, perda do direito de regresso pela não denúncia da lide”* (DIDIER Jr., Fredie. **Curso de Direito Processual Civil**. 19 ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017, p. 558).

Assim, o procedimento a ser observado é aquele fixado nos parágrafos do art. 486 consolidado, exceto em relação à declaração de incompetência, pelas razões já explicitadas.

5 Conclusões

Momentos de crise submetem à prova sociedades e sistemas jurídicos. Aquelas têm diante de si o desafio da demonstração da solidariedade e da comunhão de esforços em prol do bem geral. Estes são alvo do severo escrutínio quanto à sua aptidão para o oferecimento de respostas adequadas em situações extremas.

O Direito do Trabalho reflete com intensidade encontrada em poucos ramos jurídicos a interseção entre esses dois desafios. Com a superveniência da crise, assume ele papel protagonista no delicado equilíbrio necessário à preservação de empresas, empregos e condições dignas de labor. É dizer: o “Direito do Trabalho da crise”, indispensável em momentos de convulsão social, não deve converter-se em um “Direito do Trabalho de exceção”, promotor da obliteração de garantias constitucionais à sobrevivência digna.

Na seara juslaboralista, a força maior autoriza o recurso à utilização de formas de prorrogação de jornada previstas nos arts. 61, *caput* e § 3º, e 413, inciso II, da CLT. Em hipóteses mais graves, quando o motivo de força maior redunde na extinção da empresa ou do estabelecimento, tornando inevitável a extinção de vínculos de emprego, será o empregador beneficiado pela redução à metade da indenização devida (art. 502 da CLT). Isto é, quanto aos contratos por tempo indeterminado,

a indenização será equivalente a 20% dos depósitos do FGTS, ao passo que, nos contratos por tempo determinado, a indenização corresponderá a 25% do valor que seria devido ao trabalhador até a data originalmente prevista para a cessação contratual. A seu turno, para aqueles eventuais trabalhadores ainda amparados pela estabilidade decenal, a indenização a ser paga equivalerá àquela prevista na redação primitiva dos arts. 477 e 478 da CLT. Não será devido o aviso prévio, uma vez que a extinção do contrato não decorreu de ato vontade do empregador, mas de contingência inevitável, interpretação amparada pelo art. 487 da CLT e pelos precedentes que ensejaram a edição da Súmula n.º 44 do TST. As demais parcelas rescisórias (saldo de salário, décimo terceiro proporcional, férias vencidas — se for o caso — e proporcionais, ambas acrescidas do terço constitucional) serão devidas pela empresa. À luz do disposto no art. 7º, inciso II, da Constituição Federal de 1988, o trabalhador fará jus à habilitação perante o programa do seguro-desemprego, por tratar-se de caso de desemprego involuntário, a despeito de inexistir clara previsão neste sentido na Lei n.º 7.998/90 e na Resolução n.º 467/2005 do CODEFAT.

O fato do príncipe, por sua vez, regulado no art. 486 da CLT, é uma espécie de causa de força maior, provocada por ato administrativo ou legislativo cuja gravidade dos efeitos sobre a empresa importa na paralisação temporária ou definitiva das atividades, a ponto de tornar inevitável a extinção de contratos de emprego mantidos com os trabalhadores. Reconhecida a configuração do fato do príncipe, a indenização (nos contratos por tempo indeterminado, de 40% dos depósitos do FGTS; nos eventuais casos de trabalhadores beneficiados pela

estabilidade decenal, a prevista nos arts. 497 e 498 consolidados; nos contratos por tempo determinado, a prevista no art. 479 da CLT, desde que não celebrados com cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão) será da responsabilidade do ente público que praticou o ato. A indenização não será reduzida à metade, medida cabível somente no caso previsto no art. 502 da CLT. O aviso prévio não será devido pelo empregador, pelas razões declinadas acima. As demais parcelas rescisórias (saldo de salário, décimo terceiro proporcional, férias vencidas — se for o caso — e proporcionais, ambas acrescidas do terço constitucional) serão devidas pela empresa. O art. 7º, inciso II, da CF/88 assegura a percepção do seguro-desemprego em tais hipóteses, embora, na prática, a ausência de regulamentação explícita na Lei n.º 7.998/90 e na Resolução n.º 467/2005 do CODEFAT possa oferecer obstáculo ao recebimento do benefício.

Nos autos da reclamação trabalhista ajuizada pelo obreiro em face do seu ex-empregador, poderá este alegar a incidência da teoria do fato do príncipe (em incidente dotado da natureza jurídica de denúncia da lide), indicando o ente público que reputa responsável pelo pagamento da indenização, competindo à Justiça do Trabalho a apreciação, em tal processo, da matéria. No caso de propositura de ação autônoma da empresa em desfavor do Poder Público, todavia, falece competência à Especializada para julgamento da lide, tendo em vista os limites traçados pelo art. 114 da Constituição Federal.

Referências bibliográficas

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do**

Trabalho. 16 ed., rev. e atual. Salvador: Editora JusPodivm, 2019.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.** 24 ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

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

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 16 ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2019.

CEMBRANEL, Luciano Ricardo; PEREIRA, Marcelo Caon. Arts. 501 a 504 *in* **CLT Comentada pelos Juízes do Trabalho da 4ª Região.** SOUZA, Rodrigo Trindade (Org.). 3. ed. São Paulo: LTr, 2018.

CRETELLA JÚNIOR, José. Teoria do “fato do príncipe” *in* **Revista de Direito Administrativo**, n. 75. Rio de Janeiro: Editora FGV, jan./mar. 1964.

CRISTIANI, Cláudio Valentim. O Direito no Brasil Colonial *in* WOLKMER, Antonio Carlos (Org.). **Fundamentos de História do Direito.** 8 ed. rev. e atual. Belo Horizonte: Editora Del Rey, 2014.

DANTAS, San Tiago. **Programa de Direito Civil.** vol. II. Rio de Janeiro: Editora Rio, 1978.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIDIER Jr., Fredie. **Curso de Direito Processual Civil.** 19 ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017

DINIZ, Maria Helena. **As lacunas no Direito.** 6

ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

ENGISCH, Karl. **Introdução ao pensamento jurídico.** Tradução de J. Baptista Machado. 10 ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2008.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** 12 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

_____. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** 6 ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: Forense, 2005

GOMES, Orlando. **Obrigações.** Rio de Janeiro: Forense, 2008.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho.** 7 ed. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro.** 33 ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

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

MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. **Tratado de Direito Privado.** Tomo XXXI. Rio de Janeiro: Borsoi, 1955.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 320.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito processual do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2015.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT Comentada**. 2. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Litisconsórcio, assistência e intervenção de terceiros no processo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1995.

ZANETI JR., Hermes. **O valor vinculante dos precedentes: teoria dos precedentes normativos formalmente vinculantes**. 3 ed., rev., ampl. e atual. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017.