



INFORMATIVO Nº 04  
28/03/2020

# CORONAVÍRUS.

PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS E O FATO DO PRÍNCIPE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA BREVE REFLEXÃO SOBRE A RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO DA MULTA RESCISÓRIA

---

MACHADO, MAZZEI & PINHO  
ADVOGADOS

João Gomes Netto e Lizania Pinto de Alvarenga

Machado, Mazzei & Pinho Advogados

A população mundial está diante de uma **pandemia** causada pelo novo coronavírus (COVID-19), situação que tem afetado substancialmente a vida das pessoas.

No Brasil, por meio da Lei nº 13.979 de 06 de fevereiro de 2020 o Governo Federal dispôs sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional, ao passo que, através do Decreto Legislativo nº 06 de 20 de março de 2020, foi reconhecido o **estado de calamidade pública**.

E, especificamente quanto a questões trabalhistas suscitadas por força da situação que vivemos, foi publicada a Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020 (cujo art. 18 foi revogado pela MP nº 928/2020), que dispõe sobre medidas que podem ser aplicadas nas relações de trabalho para o enfrentamento da crise do COVID-19.

No Estado do Espírito Santo foram publicados alguns decretos, dentre os quais citamos o Decreto nº 4.600-R de 18 de março de 2020, que dispõe como medida de enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do novo coronavírus a determinação de suspensão do funcionamento, por trinta dias, das academias de esporte de todas as modalidades e, pelo prazo de quinze dias, dos centros comerciais (shopping centers).

A nível estadual há, ainda, dentre outras normas de natureza semelhante, os Decretos Estaduais nº 4.604-R de 19 de março de 2020 e nº 4.605-R de 20 de março de 2020, que estabelecem inúmeras medidas de restrição ao funcionamento de empresas, de modo que a atividade empresarial no âmbito do estado do Espírito Santo está prejudicada por força da determinação de fechamento de empresas e da restrição à aglomeração e circulação de pessoas. Com isso, às empresas cabe se adequar à nova realidade, mediante o cumprimento das normas legais editadas em decorrência da pandemia.

Não obstante a maior preocupação seja assegurar o direito à vida, garantido constitucionalmente no art. 5º da Carta Magna, é importante destacar a necessidade de se avaliar e discutir também as demais repercussões da pandemia, sendo inequívoco que os mais diversos segmentos empresariais do país já experimentam os efeitos de uma crise econômica que atinge a todos e causa enorme preocupação quanto à manutenção da saúde financeira das empresas, preocupação essa que inevitavelmente passa pela folha de pagamento de pessoal.



Com isso, em razão da impossibilidade de continuidade da atividade empresarial – ainda que, de modo temporário – cabe-nos trazer à lume a figura do *factum principis* (fato do príncipe), consoante o artigo 486 da CLT, que assim dispõe:

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)

Explica-se. **O fato do príncipe decorre de ato imposto por autoridade governamental**. Trata-se de espécie do gênero força maior, que consiste em acontecimento relacionado a atos externos alheios à vontade do empregador, ou seja, fato imprevisível e inevitável, capaz de inviabilizar o cumprimento das obrigações legais e a paralisação da atividade empresarial.

Nesse passo, **a Medida Provisória nº 927 de 2020, no parágrafo único do artigo 1º, deixa claro que, para fins trabalhistas, o estado de calamidade pública reconhecido constitui hipótese de força maior**, nos termos do artigo 501 da CLT.

Desse modo, diante da edição, em âmbito estadual, dos Decretos já citados acima, há quem defenda, com propriedade, estarmos diante da hipótese de "fato do príncipe". Segundo tal corrente de pensamento, a determinação, pelo Poder Público, da paralisação da atividade empresarial, de maneira repentina e sem que para tal o particular (empresa) tenha concorrido, configura, como dito, a hipótese de **Fato do Príncipe**.

E o efeito prático de tal situação nada mais é do que permitir a demissão de empregados sem o pagamento da multa de 40% (quarenta por cento) do FGTS<sup>1</sup> que, nesse caso, ficaria a cargo do Ente Público responsável pelo ato (norma) que inviabilizou a manutenção da atividade empresarial.

Por outro lado, os demais haveres rescisórios, inclusive o pagamento do salário dos dias de paralisação, continuariam a cargo do empregador, sendo importante registrar a existência de divergência na doutrina acerca da transferência da responsabilidade também pelo pagamento do aviso prévio.

Os que defendem tal medida o fazem com base no fato de que a rescisão, nessas circunstâncias, não ocorre por ato de vontade de quaisquer das partes, mas sim por conta do ato da Autoridade Governamental. Por outro lado, aqueles que são contrários a transferir ao Ente Público a responsabilidade pelo pagamento do aviso prévio, no caso de fato do príncipe, se apegam ao fato de que inexistente previsão legal a permitir tal responsabilização. Há, ainda, uma terceira corrente doutrinária a defender que o aviso prévio, em tal caso, não seria devido por ninguém (Empresa e Governo).

Em abstrato, o art. 486 da CLT é aplicável às situações de impossibilidade, por ato do Poder Público, da continuidade da atividade empresarial, temporária ou permanentemente, pois que está em vigor e não há qualquer pecha de inconstitucionalidade a recair sobre tal dispositivo.

---

<sup>1</sup> As indenizações do art. 477 e 497 da CLT deram lugar à multa do FGTS, de modo que o dispositivo legal em tela deve ser lido e interpretado tendo em vista tal premissa.

Nesse sentido, citamos jurisprudência recentíssima emanada do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, que assentou, nas palavras do eminente Desembargador Relator José Luis Campos Xavier, os seguintes ensinamentos acerca da figura do “fato do príncipe”<sup>2</sup>:

“Seguindo. O fato do príncipe, nos termos do artigo 486 da CLT, é caracterizado pela impossibilidade, temporária ou definitiva, de continuação da atividade empresarial em decorrência de ato administrativo emanado do poder público. Caso reconhecida a existência desse ato administrativo prejudicial à continuidade do negócio privado, emerge a referida figura, o que importa na responsabilização do ente público, pelo pagamento da indenização devida na rescisão.”

Desse modo, tem-se que o **fato do príncipe** é instituto jurídico presente no diploma celetista, **sendo aplicável às situações que se enquadrem no tipo legal em tela**. O desafio reside justamente no fato de a situação vivenciada hoje (determinação de fechamento de estabelecimentos empresariais por força da crise do novo coronavírus) enquadrar-se ou não em tal hipótese legal.

Como dito nas primeiras linhas desse estudo, há quem diga que a realidade presente, devidamente narrada nas laudas anteriores, é sim hipótese de fato do príncipe. De igual maneira, já se observa uma corrente de pensadores a defender não ser possível o enquadramento do que vivemos hoje como sendo uma hipótese de fato do príncipe e, para tanto, os mesmos se valem, em resumo, da ausência de discricionariedade do Poder Público no ato que determinou o fechamento dos estabelecimentos.

Soma-se a tal cenário a ausência de precedentes a tratar do tema com as peculiaridades que a situação presente nos apresenta, dada a singularidade do estado de exceção que hoje vivemos.

Não obstante a isso, é importante se atentar à realidade específica de cada empresa, de modo que o dispositivo em questão, ainda que superada tal divergência doutrinária e a carência de debate jurisprudencial quanto a situações como a do novo coronavírus, não pode ser aplicado indistintamente. Faz-se necessária uma análise caso a caso e a efetiva comprovação dos requisitos legais, máxime o fato de que a paralisação temporária ou definitiva da empresa tenha de fato sido causada única e exclusivamente pelo ato (*in casu*, os Decretos citados) do Ente Público.



<sup>2</sup> (TRT 1ª R.; ROT 0101961-33.2018.5.01.0411; Quinta Turma; Rel. Des. José Luis Campos Xavier; Julg. 18/12/2019; DEJT 04/02/2020)

Em resumo, pode se afirmar que a figura do fato do príncipe está presente no nosso ordenamento trabalhista (art. 486 da CLT), não sendo possível se afirmar, contudo, a possibilidade indiscutível de se recorrer a tal previsão legal no caso da crise do novo coronavírus, o que decerto provocará intenso debate nos tribunais superiores, a quem caberá, num futuro próximo, a palavra final quanto ao tema (FATO DO PRÍNCIPE x COVID-19).

Por fim, às empresas que consideram se valer de tal dispositivo legal recomenda-se uma análise técnica e minuciosa da realidade empresarial específica, sopesando não só os riscos e o preenchimento dos requisitos legais, mas também todas as circunstâncias envolvidas.

Nesse diapasão, como já destacado, o Governo Federal tem adotado medidas na tentativa de enfrentar a crise econômica provocada pela pandemia do novo coronavírus, e algumas delas passam pela manutenção dos empregos, como é o caso do programa anunciado pelo Banco Central na tarde de ontem (27/03/2020), no sentido de se oferecer uma linha de crédito a pequenas e médias empresas (faturamento entre R\$ 360 mil e R\$ 10 milhões por ano) com a finalidade de financiar o pagamento da folha de salários por dois meses.

Um dos requisitos para se ter acesso à referida linha de crédito, que será implementada por meio de Medida Provisória, é justamente uma carência para as demissões (as empresas só poderão demitir após os dois meses).

O momento de crise e de mudanças rápidas e caras às empresas exige cada vez mais, por parte destas, agilidade e segurança jurídica na tomada de decisões. Nesse cenário, a orientação de profissionais especializados tende a permiti-las alcançar melhores resultados, além de minimizar os riscos de eventuais e futuras demandas judiciais.