

Gavino e Ramalho: O 'fato do príncipe' no âmbito trabalhista

Inúmeras são as medidas adotadas para conter a disseminação do coronavírus, uma delas foi o isolamento social, determinado pelo Decreto nº 64.881, de 22 de março. Tais medidas fizeram com que diversas empresas tivessem suas atividades completamente paralisadas. Sem atividade e faturamento, a alternativa senão proceder à dispensa de seus empregados.



Diante desse cenário, discute-se no âmbito trabalhista a

possibilidade de aplicação do "fato do príncipe" como forma de responsabilizar o Governo pelo pagamento das verbas rescisórias decorrentes das dispensas realizadas durante a pandemia. Mas o que é o "fato do príncipe" e como ele pode ser utilizado nesta situação?

O *factum principis* está regulamentado no artigo 486 da CLT, que prevê que em caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento de indenização, que ficará a cargo do governo responsável.

Seguindo o quanto disposto no referido artigo, é requisito para sua configuração a completa impossibilidade de continuação da atividade empresarial, em seu todo ou de forma parcial, originada por ato do poder público, podendo ser administrativo ou legislativo.

Dessa forma, a interpretação para aplicação do "fato do príncipe", neste momento, gira em torno do conceito trazido pela CLT, qual seja, a decisão dos governantes nesta pandemia em interromper as atividades comerciais.

No entanto, embora exista previsão legal, tal dispositivo deverá ser analisado e aplicado com cautela, pois se trata de uma situação excepcional e sem precedentes na Justiça do Trabalho.

Na Justiça do Trabalho são raros os casos em que há procedência nas ações que trazem o "fato do príncipe" como excludente de responsabilidade do empregador, a fim de obrigar o Estado a indenizar os danos sofridos com a dispensa.

Contudo, em que pese a situação vivenciada ser inédita e não haver precedentes nesse sentido, recentemente a Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro declarou a nulidade das demissões feitas por uma famosa rede de churrascaria, determinando a reintegração desses empregados dispensados em meio à pandemia.

Na ocasião, a empresa valeu-se da controversa teoria do "fato do príncipe", prevista no artigo 486 da CLT, na tentativa de transferir aos entes públicos a responsabilidade pelo pagamento das rescisões.

No entendimento da juíza do Trabalho Ana Larissa Caraciki, a empresa pretendeu eximir-se da assunção dos riscos da atividade e praticou "abuso de poder diretivo".

Outra decisão recente ocorreu na Justiça do Trabalho da Bahia, que acolheu o pleito antecipatório formulado pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Intermunicipais de Transporte Rodoviários no Estado da Bahia (Sindinter) e rejeitou a aplicação do uso do artigo 486 da CLT para embasar as demissões.

Neste caso, a juíza do Trabalho Isabella Borges de Araújo também decidiu pela reintegração desses empregados dispensados sem recebimento das verbas rescisórias, uma vez que a empresa fez as demissões apesar de ter aderido à Medida Provisória nº 936, que permite a redução de jornada e salário em troca da garantia ao emprego.

Tais decisões não são definitivas, porém demonstram uma tendência da Justiça do Trabalho em priorizar a manutenção do emprego e da renda desses trabalhadores, bem como forçar o empresário a buscar outras medidas, como aquelas trazidas pela Medida Provisória nº 936, durante o período de calamidade pública.

Outra questão que implica em discussão quanto à validade da aplicação do artigo 486 da CLT é o fato de que a decretação da paralisação das atividades em vários Estados decorre de uma preocupação com a saúde pública, seguindo recomendações da Organização Mundial de Saúde (OMS), a fim de evitar a disseminação da doença, assim como evitar que o Estado não consiga suportar a alta demanda de contaminados, o que implicaria na superlotação de hospitais, ausência de leitos e equipamentos suficientes para atender a população e assim por diante.

Por essas razões, a análise da responsabilização por esse ato não será puramente objetiva, uma vez que a atuação estatal foi embasada em normas de direitos internacionais e em atendimento a determinação da própria Organização Mundial de Saúde, o que causou prejuízo a todos os ramos de atividade, e não apenas um setor específico.

Outro ponto importante a ser levado em consideração é o fato de que o risco da atividade econômica é do próprio empregador, conforme previsão legal no artigo 2, §2º, da CLT e no artigo 170, III, da CF, não podendo repassá-lo a terceiro, argumento este que também poderá inviabilizar a aplicação do artigo 486 da CLT como excludente de responsabilidade do empregador para o pagamento das verbas rescisórias.

Seguindo nessa esteira, convém destacar que o ato da autoridade pública precisa ser determinante para a paralisação definitiva das atividades, motivo pelo qual a aplicação do "fato do príncipe" demanda uma análise de diversos fatores, como por exemplo, quais as consequências trazidas pelos decretos para aquele ramo empresarial específico, se a empresa adotou todas as medidas cabíveis, se havia outras possibilidades a serem adotadas e que não foram observadas pela empresa, de modo que a simples alegação de que o prejuízo financeiro da empresa foi decorrente de um ato emanado pelo governo não é suficiente para excluir o empregador da responsabilidade quanto ao pagamento das verbas rescisórias.

Assim, tendo em vista a possibilidade de interpretações diversas sobre o tema e por se tratar de situação inédita, a melhor solução neste momento continua sendo a negociação individual ou coletiva em que empregador e empregado poderão negociar outras alternativas, de modo que a rescisão contratual seja utilizada como última opção.

Date Created

25/06/2020