

# COVID - 19

PRINCIPAIS ASPECTOS JURÍDICOS

**NEWSLETTER**

**TRABALHISTA**

**20 DE MAIO DE 2020**

Diante da importância de assessoria constante a nossos clientes e parceiros, informamos que, diariamente e/ou, conforme a necessidade, Araúz & Advogados produzirá conteúdo para *newsletter* jurídica, dividida por seus setores, a fim de deixar a atividade desenvolvida pelo cliente o mais segura e atualizada possível em meio às tantas medidas legislativas e executivas transitórias editadas no período de crise.

Carlos Araúz Filho  
arauz@arauz.com.br

Coordenador Trabalhista:

Thiago Gardai Collodel  
thiago\_collodel@arauz.com.br



## **FATO DO PRÍNCIPE E FORÇA MAIOR**

Devido às grandes discussões sobre a atual pandemia do Coronavírus (COVID-19) e seus diversos impactos provocados nas relações de trabalho, é necessário pontuar os principais pontos dos institutos de Direito do Trabalho com relação ao *factum principis* e Força Maior, devendo ser analisados com muita cautela.

O *Factum Principis*, também conhecido como Fato do Príncipe, regido pelo artigo 486 da CLT, é considerado como uma espécie de Força Maior lato sensu, e ocorre em decorrência de ato discricionário da autoridade Administrativa Pública, seja municipal, estadual ou federal, ou ainda pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuidade da atividade empresarial de forma temporária ou definitiva.

Portanto, para que haja a caracterização do Fato do Príncipe, é necessário que o evento tenha advindo de um ato da Administração Pública, e que haja nexo de causalidade entre o ato e a impossibilidade temporária ou definitiva de execução do contrato de trabalho, motivados por fatos alheios e totalmente imprevisíveis, sem qualquer concorrência do empregador. Exemplo disso são as desapropriações para construções de rodovias ou viadutos, em face do interesse da coletividade.

Havendo a configuração do *Factum Principis*, ainda que raríssimos os casos, a responsabilidade ficará a cargo do Estado, o qual terá o dever de indenização se causar danos ou prejuízos aos administrados, conforme previsão nos arts. 478, 479 ou 497 da CLT.



Por outro lado, a Força Maior é caracterizada como todo acontecimento inevitável, imprevisível, atípico em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente, importando em impossibilidade da continuidade da execução do contrato de trabalho, consoante o disposto no art. 501 da CLT.

Em sentido amplo, a Força Maior pode ser reconhecida como os eventos imprevisíveis e inevitáveis oriundos da natureza, as catástrofes naturais como um tsunami, terremoto, ou uma pandemia. Isto é, a Força Maior ocorre em razão de evento imprevisto, sem qualquer culpa do empregador e que afetará substancialmente a situação econômica e financeira da empresa, fazendo com que a Administração Pública e a própria empresa sejam compelidas a agir de forma a preservar a vida dos empregados.

Em decorrência da atual pandemia, o COVID-19 (Coronavírus), houve a edição de Decretos Municipais restringindo o convívio social e o fechamento temporário de diversas empresas, causando em alguns casos dificuldades aos empregadores de cumprirem com os devidos pagamentos de direito a seus empregados, provocando, com isso, diversas discussões acerca da responsabilidade das autoridades públicas pela paralisação das atividades econômicas.

Contudo, tem-se que a suspensão temporária das atividades empresariais não caracteriza Fato do Príncipe, previsto no artigo 486 da CLT, pois este somente deve ser aplicado quando existir previsibilidade do evento que originou a suspensão das atividades, o que não ocorre no atual cenário.

Isto porque não se trata de ato discricionário da Administração Pública, pois o evento não se originou de ato desta, vez que no caso da pandemia COVID-19, a suspensão temporária das atividades não era prevista, não cabendo ao ente público qualquer ressarcimento ou devida indenização.



Outrossim, frise-se que os decretos não determinaram uma paralisação absoluta das atividades, posto que, por exemplo, o comércio não pode manter as portas abertas ao público, mas pode dar continuidade no trabalho nas vendas pela internet, ou a entrega em domicílio, o delivery.

Ademais, as paralizações previstas na Lei 13.979/2020 têm como escopo principal evitar aglomerações e, por consequência, o contágio do COVID-19, preservando a saúde, segurança e a vida de todos os cidadãos, priorizando a inviolabilidade do direito à vida previsto no caput, art. 5º, da Constituição Federal.

Pelo exposto, em que pese a situação crítica da economia, decorrente das medidas impostas pela Administração Pública necessárias para combate da pandemia, tem-se que tais atos não caracterizam o instituto do Fato do Príncipe.

Por outro lado, a análise do cenário atual sob enfoque da situação de força maior é distinta. Em 22 de março de 2020, o Governo Federal editou a Medida Provisória nº 927, reconhecendo em seu artigo 1º, parágrafo único, que durante o estado de calamidade pública, para fins trabalhistas, os procedimentos autorizados na MP constituem hipótese de Força Maior, nos termos do disposto no art. 501 da CLT.

Nesse sentido, tem-se que, no caso de ocorrer rescisão de contrato de trabalho em razão das consequências do estado de calamidade (já reconhecido pelo Governo como situação de força maior) a indenização correspondente a multa do FGTS será devida pela metade (ou seja, 20%), nos termos do artigo 18, §2º, da Lei 8.036/90. Contudo, tal previsão exige que a força maior seja reconhecida pela Justiça do Trabalho, o que pressupõe a judicialização prévia.



Não obstante, ainda nos casos de força maior, prescreve o artigo 502 da CLT que, em havendo a extinção da empresa ou de estabelecimento comercial onde trabalhe o empregado, é assegurado a este uma indenização da metade do aviso prévio indenizado (ou metade da indenização pela rescisão antecipada do contrato a termo, art. 479 da CLT).

Por todo o exposto, conclui-se que, em que pense cenário de calamidade atual e as imposições de restrição de atividades expedidas pela Administração Pública, não é possível invocar o instituto do Fato do Príncipe, para aplicação do artigo 486 da CLT. No entanto, em caso de encerramento das atividades ou de estabelecimento comercial, é possível sim que o empregador invoque o instituto da Força Maior, para pagamento reduzido das indenizações decorrentes da rescisão de contrato de trabalho.

Por Thiago Gardai Collodel e Fernanda Luszczynski, respectivamente sócio e advogada da área Trabalhista em Araúz & Advogados.



# ARAÚZ & ADVOGADOS ASSOCIADOS

**PR**

Curitiba  
Toledo  
Londrina  
Maringá

**SP**

São Paulo

**MT**

Sinop

**RS**

Cruz Alta

**SC**

Itajaí

[www.arauz.com.br](http://www.arauz.com.br)  
[contato@arauz.com.br](mailto:contato@arauz.com.br)

