



**UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE MESTRADO EM
DIREITOS FUNDAMENTAIS E ALTERIDADE**

VERÔNICA LEMOS DUARTE

O FATO DO PRÍNCIPE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Salvador

2021

VERÔNICA LEMOS DUARTE

O FATO DO PRÍNCIPE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Dissertação apresentada ao programa de Mestrado em Direitos Fundamentais e Alteridade da Universidade Católica do Salvador como requisito parcial para obtenção de Grau de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira

Salvador

2021

Ficha Catalográfica. UCSAL. Sistema de Bibliotecas

D812 Duarte, Verônica Lemos
O Fato do Príncipe nas relações de trabalho / Verônica Lemos Duarte. – Salvador, 2021.
97 f.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Católica do Salvador. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação. Mestrado em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira.

1.Fato do Príncipe 2. Relações de Trabalho 3. Empregado 4. Empregador
5. Dignidade da Pessoa Humana I. Oliveira, Jadson Correia de – Orientador
II. Universidade Católica do Salvador. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
III. Título.

CDU 349.2

TERMO DE APROVAÇÃO

Verônica Lemos Duarte

"O fato do príncipe nas relações de trabalho".

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de mestre em
Direito da Universidade Católica do Salvador.

Salvador, 27 de maio de 2021.

Banca Examinadora:

Jadson Correia de Oliveira

Prof.(a)s. Dr.(a)s. Jadson Correia de Oliveira Cavalcanti - UCSAL (orientador)

Ravazzano

Prof.(a) Dr.(a) Fernanda Ravazzano Lopes Baqueiro - UCSAL

Salvador Morales Ferrer

Prof.(a) Dr.(a) Salvador Morales Ferrer - Universidade de Valência

DEDICATÓRIA

Aos meus pais Glória e Edgar.

Ao meu querido irmão Sandro que apesar de distante fisicamente continuamos unidos pelo coração.

A todas as vítimas diretas e indiretas da COVID-19 – Toda minha solidariedade.

AGRADECIMENTOS

A Deus que me guia nesta existência, minha amada família, especialmente, aos meus pais Glória e Edgar (*in memorian*), a minha avó Lúcia (*in memorian*), ao meu irmão Sandro (*in memorian*), pelo exemplo, amor e carinho ao longo de nossa convivência aqui na terra, aos meus primos Afonso Abelardo, Felipe Garcia e Eugênio Lemos sempre presentes em minha vida em todas as horas, a amiga Sandra pela força emanada.

A Alexandre Queiroz pelo carinho, incentivo, torcida e apoio durante essa missão.

Aos meus colegas do mestrado, bem como aos meus alunos, pelas edificantes discussões.

À trajetória de pesquisa, que se iniciou no mestrado, cujo produto escrito ora se apresenta, consubstancia um trabalho influenciado por juristas do mais elevado nível, tais, como: Mônica Neves Aguiar da Silva, Paulo Roberto Lyrio Pimenta, Jadson Correia de Oliveira, João Glicério de Oliveira filho, Ana Thereza Meireles Araújo, Alexandre Douglas Zaidan de Carvalho, Fábio Roque da Silva Araújo, Heron José de Santana Gordilho, Fernanda Ravazzano Lopes Baqueiro e Taís Novaes Cavalcanti, muito obrigada.

Ao querido professor orientador do tirocínio Vander Luiz Pereira Costa Junior e a professora Germana Pinheiro de Almeida pelo apoio a minha formação de mestre, bem como, pela ajuda em momentos difíceis.

Com companhias dessa magnitude, não se poderia esperar menos do que o severo estímulo à obtenção de conhecimento.

Ao Professor, orientador, Jadson Correia de Oliveira cujas lições jamais esquecerei, são inestimáveis os constantes estímulos e apoio que tenho recebido na produção científica especialmente nas parcerias entabuladas na produção de artigos, sendo um exemplo para mim de dedicação aos discentes corroborando para o tripé: ensino, pesquisa e extensão.

Ao professor, Paulo Roberto Lyrio Pimenta, pela seriedade, competência, dedicação e auxílio na superação dos diversos obstáculos, *hórs concurs* pelos ensinamentos, oportunidades, apoio

e confiança, especialmente nas parcerias entabuladas na produção da dissertação. Postura que serve de estímulo, sobretudo àqueles que se dedicam ao magistério.

À professora Mônica Aguiar, pelo incentivo e confiança depositados, especialmente na indicação de trabalho, produção intermediária na construção do presente estudo, para completar minha formação.

A nossa secretária do Mestrado em Direito, Jussara de Souza Teixeira, amiga, prestativa, eficiente, sempre com boa vontade e bom humor.

Aos professores Salvador e Luciano, por ter aceitado o convite para participar da banca examinadora, prestigiando e valorizando a defesa da dissertação.

Aos professores José Rômulo Fraga Barreto Filho e Sandoval Costa Neto, cuja amizade e apoio foram absolutamente importantes nessa caminhada.

A meus professores de Ciências Jurídicas, pela relevante contribuição para minha formação acadêmica.

Reitero os agradecimentos à Banca de Qualificação, composta pelos professores: Paulo Roberto Lyrio Pimenta, Luciano Doria Martinez Carreiro e a Banca Examinadora composta pelos professores: Fernanda Ravazzano Lopes Baqueiro, Salvador Morales Ferrer, ambas, com a presença do Professor orientador Jadson Correia de Oliveira, sobretudo pelos importantes corretivos indicados ao trabalho, todos eles devidamente implementados.

O mito de Prometeu

Condenados, desde seu nascimento, aos tormentos e aos cuidados, os homens não tinham, para nutrir-se, senão frutas cruas e carnes sangrentas. [...]

Tomado de piedade por sua miséria, Prometeu, para colocar os homens em situação de viver melhor, de defender-se com armas eficazes contra as feras, de cultivar com instrumentos adequados os nutrientes da Terra, resolveu dar-lhes o fogo e ensinar-lhes, com arte de trabalhar os metais, os meios de escapar a sua deplorável e lamentável sorte.

[...] Aproximando-se das forjas abrasadoras de Hefestos, roubou centelhado fogo que fundia os metais [...] e levou-a, como oferenda aos homens. A humanidade desde então conheceu, com o fogo, a felicidade de viver melhor, de comer um alimento menos selvagem, de aquecer-se, de receber a luz. Mas, em sua alegria imoderada, ela julgou-se igual aos poderes divinos, esquecendo seus deveres para com os mesmos. Zeus, então, que não quer que os homens saiam dos justos limites colocando seus desejos mais altos que seus destinos, resolveu castigar aquele cujo roubo havia ocasionado está presunção sacrílega. Transportou Prometeu para o mais alto cume do Cáucaso e mandou Hefestos pregar o Titã a um rochedo escarpado. Contra a vontade, o divino ferreiro obedeceu.

[...] Para cúmulo do infortúnio, todas as manhãs, uma águia de asas abertas ia pastar em seu fígado imortal, e esse monstro de garras recurvas devorava, durante o dia, tudo quanto, à noite, aí podia renascer. Esse suplício deveria durar mil anos, mas, ao fim de trinta anos, Zeus, apaziguado, perdoou o culpado, consentindo então em introduzi-lo entre os Bem-aventurados.

Mário Meunier (1961, p. 80-81).

“Não esquecemos, em nosso favor, que em qualquer tempo e lugar, diferenças não são defeitos, os diferentes necessariamente não são oponentes, e a indiferença é o recolhimento egoísta do afeto na escura masmorra do desamor. Nossa harmonia é construída no cultivo das virtudes da indulgência, da fraternidade e do acolhimento. Ação, reação, transformação: caminhos da alteridade. Morte da indiferença, autoconhecimento, amor: carinho da felicidade. Em quaisquer etapas: sempre alteridade na erradicação do personalismo. Hosana as diferenças e aos diferentes!”

Ermance Dufaux (2007, p. 102).

RESUMO

No início do ano de 2020, os brasileiros foram surpreendidos com a notícia que em outros países, já era realidade, crise sanitária e sem precedentes, ocasionado pela disseminação da pandemia do Coronavírus denominado SARS-CoV-2, causador da doença COVID-19. O grande impacto em decorrência desta pandemia, diz respeito ao isolamento, que trouxe mudanças e impactos no cenário brasileiro, especificamente, nas relações de emprego afetando diretamente os contratos de emprego. Com isto, este estudo objetiva-se explicar o Fato do Príncipe nas relações de trabalho. A ideia do trabalho é evidenciar o reflexo trabalhista face à pandemia do Coronavírus. O Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, reconheceu o estado de calamidade pública até 31/12/2020, para fins do art. 65 da Lei Complementar n.º 101/2000. A Lei n.º 13.979/2020 trouxe o reflexo trabalhista especificamente a previsão do artigo 3.º, que diz respeito ao afastamento do trabalho e deve ser o dispositivo de maior impacto no ambiente laboral e para a classe trabalhadora no que tange, a cessação do contrato de emprego sob a alegação de Fato do Príncipe. Neste contexto, utilizou-se como exemplo, a Empresa Churrascaria Fogo de Chão, localizada na Cidade do Rio de Janeiro, a qual cessou o contrato de emprego de aproximadamente 100 (cem) funcionários. Neste momento, indaga-se a pandemia do Coronavírus ocasionou as demissões dos empregados da Empresa Churrascaria Fogo de Chão e em detrimento disto, ocorreu o Fato do Príncipe? Surge a polêmica se ocorreu o Fato do Príncipe, quem arcará com os encargos e indenizações trabalhistas, a dúvida perfaz entre o Estado ou a Empresa. Sendo que a corporação faz parte de um fundo de investimento e demitiu colaboradores para não reduzir dividendos. Para responder está indagação foi utilizado o método de abordagem dedutivo, além da pesquisa bibliográfica e documental. A pesquisa objeto desta dissertação foi desenvolvida a partir da abordagem qualitativa fundamentada na revisão bibliográfica e no levantamento de informações em sítios da rede mundial de computadores (Internet) tendo como fontes principais de consulta: obras de autores renomados do Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direito Administrativo, Direito Civil, Direito Processual Civil, dentre outros, Súmulas do TST e documentos referentes ao desligamento de empregados. Foi utilizado também, o método exploratório, visando trazer à tona uma maior atenção exposta. De modo que as diversas vertentes abordadas fiquem claras para o leitor acerca da problemática. Aplica-se o Fato do Príncipe nas hipóteses de cessação do contrato de emprego, de forma definitiva ou temporária, como nas hipóteses quando a Administração Pública impossibilita a execução da atividade do empregador e, por conseguinte, por intermédio de lei ou ato, de acordo ao artigo 486 da CLT. Os requisitos para configurar o Fato do Príncipe são: paralisação definitiva ou temporária de trabalho; imprevisibilidade, origem em ato do Poder Público, podendo ser administrativo ou legislativo; impossibilidade do empregador dar causa para expedição de tal ato. Como resultado da pesquisa identificou-se que não houve o Fato do Príncipe em decorrência da pandemia da COVID-19, no exemplo da Churrascaria Fogo de Chão e sim a responsabilidade civil do direito do trabalho ao empregador de efetuar o pagamento das verbas rescisórias dos funcionários que foram demitidos, como também a reintegração de alguns dos empregados. Concluem-se que, os benefícios da pesquisa levou conhecimento do tema de forma, precisa e articulada, de fácil compreensão, visando assegurar os direitos fundamentais do trabalhador em face da pandemia da COVID-19.

Palavras-chave: Fato do Príncipe; Relações de Trabalho; Empregado; Empregador; Dignidade da Pessoa Humana.

ABSTRACT

At the beginning of 2020, Brazilians were surprised by the news that in other countries, an unprecedented health crisis was already a reality, caused by the dissemination of the Coronavirus pandemic called SARS-CoV-2, which causes the COVID-19 disease. The great impact resulting from this pandemic concerns isolation, which brought changes and impacts in the Brazilian scenario, specifically, in employment relationships, directly affecting employment contracts. With this, this study aims to explain the Fact of the Prince in labor relations. The idea of the work is to highlight the labor reflex in the face of the Coronavirus pandemic. Legislative Decree No. 6, of March 20, 2020, recognized the state of public calamity until 12/31/2020, for the purposes of art. 65 of Complementary Law No. 101/2000. Law No. 13.979/2020 brought the labor reflex specifically to the provision of article 3, which concerns the absence from work and should be the device with the greatest impact on the working environment and for the working class as regards, the cessation of the employment contract under the allegation of Facto do Príncipe. In this context, the company used as an example, the company Churrascaria Fogo de Chão, located in the city of Rio de Janeiro, which terminated the employment contract of approximately 100 (one hundred) employees. At this moment, one wonders whether the Coronavirus pandemic caused the dismissals of employees of the company Churrascaria Fogo de Chão and to the detriment of this, did the Fact of the Prince occur? Controversy arises if the Fact of the Prince occurred, who will bear the charges and labor indemnities, the doubt is between the State or the Company. Since the corporation is part of an investment fund and has dismissed employees in order not to reduce dividends. To answer this question, the method of deductive approach was used, in addition to bibliographical and documentary research. The research object of this dissertation was developed from a qualitative approach based on a bibliographic review and on the survey of information on websites on the World Wide Web (Internet) having as main sources of consultation: works by renowned authors of Labor Law, Procedural Law of Labor, Administrative Law, Civil Law, Civil Procedural Law, among others, TST Summaries and documents referring to the dismissal of employees. The exploratory method was also used, aiming to bring out more exposed attention. So that the various aspects addressed are clear to the reader about the issue. The Facto do Príncipe applies in the event of termination of the employment contract, permanently or temporarily, as in the cases when the Public Administration makes it impossible to carry out the employer's activity and, therefore, through law or act, according to article 486 of the CLT. The requirements to configure the Prince's suit are: permanent or temporary work stoppage; unpredictability, originating from an act of the Public Power, which may be administrative or legislative; impossibility of the employer to give cause for the issuance of such act. As a result of the research, it was identified that there was no Facto do Príncipe as a result of the COVID-19 pandemic, in the example of Churrascaria Fogo de Chão, but the civil responsibility of the employer's labor law to pay employees' severance pay. who were fired, as well as the reinstatement of some of the employees. It is concluded that the benefits of the research led to knowledge of the topic in a precise, articulated, easy-to-understand manner, aiming to ensure the fundamental rights of workers in the face of the COVID-19 pandemic.

Keywords: Prince costume; Work relationships; Employee. Employer; Dignity of human person.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

A.D.	Análise do Discurso
ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
CC	Código Civil
CCP	Código Contratos Públicos
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
CPC	Código de Processo Civil
CRFB	Constituição República Federativa do Brasil
Dir	Direito
EC	Emenda Constitucional
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
Lat.	Latim
LC	Lei Complementar
Loc.	Locução
MPT	Ministério Público do Trabalho
OGMO	Órgão Gestor de Mão de Obra
OJ	Orientações Jurisprudenciais
OMS	Organização Mundial de Saúde
Proc.	Processo
SDI	Seção de Dissídios Individuais
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UCSAL	Universidade Católica do Salvador

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
2	DO CONTRATO DE TRABALHO VERSUS CONTRATO DE EMPREGO	21
2.1	NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO DE EMPREGO	22
2.2	CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE EMPREGO	23
2.3	RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO	25
2.4	SUJEITOS DA RELAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO	29
2.5	DOS PRINCÍPIOS E REGRAS DO DIREITO DO TRABALHO	33
2.6	DA GARANTIA DA ESTABILIDADE	39
3	DAS FORMAS DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO	43
3.1	CESSAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO	44
3.2	RESILIÇÃO CONTRATUAL	47
3.3	RESOLUÇÃO CONTRATUAL	49
3.4	RESCISÃO	52
3.5	DAS VERBAS RESCISÓRIAS	54
4	DA TEORIA DO FATO DO PRÍNCIPE	59
4.1	CASO FORTUITO OU DE FORÇA MAIOR	64
4.2	TEORIA DA IMPREVISÃO	67
4.3	REQUISITOS PARA O ENQUADRAMENTO DO FATO DO PRÍNCIPE	70
4.4	ELEMENTOS QUE AFASTAM A TEORIA DO FATO DO PRÍNCIPE	72
4.5	O CONTRAPONTO	74
4.6	DA SEGURANÇA JURÍDICA	74
4.7	A PANDEMIA DA COVID -19	76
5	AS RESPONSABILIDADES DECORRENTES DO FATO DO PRÍNCIPE	

NAS RELAÇÕES DE EMPREGO	81
5.1 PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL NO DIREITO DO TRABALHO	83
5.2 RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO NO FATO DO PRÍNCIPE SURGE O PRINCÍPIO DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR, QUE APONTA PARA SEU DEVER DE ARCAR	85
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	88
REFERÊNCIAS	92

1 INTRODUÇÃO

Em março de 2020, o mundo foi abalado por uma crise mundial de forma diversa que envolveu os seres humanos, a política, a cultura, a sociedade, a economia e especificamente as relações de emprego, em decorrência de um vírus, o qual se iniciou na China, e disseminou-se por todos os continentes, inclusive, o Brasil. O qual levou o reconhecimento através do Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, o estado de calamidade pública até 31/12/2020, para fins do art. 65 da Lei Complementar n.º 101/2000, uma pandemia originada pelo SARS-CoV-2, causador da doença denominada COVID-19.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) trouxe diversas medidas de isolamento social no mundo inteiro, impondo a restrição da circulação de pessoas, o confinamento nas casas, a paralisação quase que completa da atividade econômica. Neste sentido, foi necessário as autoridades governamentais tomarem medidas de urgência para não alastrar o vírus entre os Estados brasileiros, como principais medidas: quarentena e isolamento social. Agora, não era somente alguns países com esse surto e sim o mundo inteiro, com milhares de vítimas fatais.

Nota-se que, como forma de enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus (COVID 19), foi criada a Lei n.º 13.979/2020, além da edição de normas (Leis, Medidas Provisórias, Portarias, etc). Um vírus com efeitos devastadores, a ponto de restringir as pessoas de ir ao trabalho, em consequência disso, surtiu efeito na economia, ocasionando desempregos e por sua vez, trouxe impactos quanto aos direitos fundamentais dos trabalhadores afetando a dignidade da pessoa humana.

Esse panorama da pandemia impactou de um modo muito amplo na disciplina normativa do Direito do Trabalho brasileiro, gerando grandes debates em torno do Fato do Príncipe na legislação trabalhista. Com isto, a presente dissertação objetiva-se explicar o Fato do Príncipe nas relações de trabalho.

Por conseguinte, o tema assume especial relevância para o ramo do Direito do Trabalho é manifesta, já que a pandemia do Coronavírus foi utilizada para suscitar o Fato do Príncipe nas relações de trabalho. Nesse contexto, justifica-se a relevância do estudo, pois será demonstrado impacto no cenário brasileiro na atividade empresarial.

Essa discussão se faz necessária diante da calamidade pública ocasionada pelo SARS-CoV-2, causador da doença denominada COVID-19, ocasionando uma gigantesca canalização de recursos financeiros do Estado para a saúde, como direito de todos, garantido pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, para tanto é necessário aprofundar o

tema.

Com isso, evidenciou-se que durante o período inicial da fatalidade em decorrência da COVID-19, muitas empresas cessaram o contrato de seus empregados, sob a alegação do Fato do Príncipe, verificar-se-á como exemplo, a Empresa Churrascaria Fogo de Chão, como objeto de estudo, situado na cidade do Rio de Janeiro, a qual cessou o contrato de aproximadamente 100 (cem) funcionários. É neste momento que surge a indagação, a pandemia do Coronavírus caracterizou o Fato do Príncipe no caso das demissões de empregados da Empresa Churrascaria Fogo de Chão? Diante deste quadro, afirmou-se que o Estado é o responsável pelas verbas rescisórias.

Para responder essa indagação acima mencionada, iniciou-se uma pesquisa realizada com a finalidade de abordar o Fato do Príncipe e as verbas devidas ao empregado, quando o agente público é o responsável pela quebra da relação de emprego. O método de abordagem é o dedutivo.

A pesquisa dessa dissertação foi desenvolvida com o método de investigação qualitativa fundamentada na revisão bibliográfica e no levantamento de informações em sítios da rede mundial de computadores (Internet) tendo como fontes principais de consulta: obras de autores renomados do Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direito Administrativo, Direito Civil, Direito Processual Civil, dentre outros, Súmulas do TST e documentos referente ao desligamento dos empregados da Empresa Churrascaria Fogo de Chão.

Será utilizado também, o método exploratório, visando trazer à tona a problemática exposta. De modo que, as diversas vertentes abordadas fiquem claras para o leitor. A técnica da pesquisa inclui a observação de fenômenos físicos ou sociais, visando dar consistência, credibilidade e eventual continuação da pesquisa.

A estrutura básica do método dedutivo é a construção lógica, parte do geral para o particular. Pode se dizer que para atingir determinado objetivo é necessário um método que pode ser a escolha do pesquisador com o fundamento de explicar ao leitor o tema e a contextualização do problema proposto, a partir de fontes de informações fidedignas como é o caso do método bibliográfico.

A pesquisa bibliográfica compreende fases distintas de acordo com Lakatos e Andrade (2021, p. 46), a saber: “a) Escolha do tema; b) Elaboração do plano de trabalho; c) Identificação; d) Localização; e) Compilação; f) Fichamento; g) Análise e interpretação; h) Redação”.

Portanto essas fases distintas foram seguidas nas etapas do trabalho de dissertação, a qual constituiu uma das principais fontes de pesquisa no levantamento de informações em sítios da rede mundial de computadores (Internet) tendo como fontes principais de consulta: obras de autores renomados do Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direito Administrativo, Direito Civil dentre outros, Súmulas do TST, além de documentos referentes ao desligamento dos empregados da Empresa Churrascaria Fogo de Chão no Rio de Janeiro.

A pesquisa bibliográfica segundo Henriques e Medeiros (2017, p. 107) é:

[...] uma das principais modalidades a que o pesquisador jurídico geralmente se dedica. Ela pode constituir-se em única fonte de pesquisa, ou pode constituir-se em fonte auxiliar de pesquisa, caso em que se opta por outras modalidades de pesquisa (estudo de caso, etnográfica, por exemplo), que jamais dispensam a revisão da literatura. Nesse caso, a revisão da bibliografia dá apoio à análise, à construção de hipóteses, à formulação do problema de pesquisa.

Apesar de a pesquisa bibliográfica poder ser uma única fonte de pesquisa ou fonte auxiliar, a dissertação utilizou-se de documentos como: a Ação Civil Pública, impetrada pelo Ministério Público do Trabalho como forma de minimizar os efeitos da demissão dos funcionários da Empresa Churrascaria Fogo de Chão localizada no Rio de Janeiro.

Nesse sentido, a pesquisa documental foi utilizada como forma de complementar a pesquisa bibliográfica. Consoante Fachin (2017, p. 137), a pesquisa documental consiste em:

A pesquisa documental corresponde a toda a informação coletada, seja de forma oral, escrita ou visualizada. [...] São observados ainda os documentos oficiais, como editoriais, leis, atas, relatórios, ofícios, ordem régia etc., e os documentos jurídicos oriundos de cartórios, registros gerais de falência, inventários, testamentos, escrituras de compra e venda, hipotecas, atestados de nascimentos, de casamentos, de óbitos, entre outros.

O documento utilizado na pesquisa dessa dissertação foi o ponto principal para desencadear as responsabilidades acerca da alegação refutada pela Empresa Churrascaria Fogo de Chão.

Na fase de investigação, foi realizada pesquisa de tipo qualitativa, de natureza aplicada, espécie exploratória, com o objetivo de formular problema sobre elementos que se encontram escondidos na natureza jurídica do direito do trabalho, como no caso, o Fato do Príncipe nas Relações de Trabalho. Ao aplicar a pesquisa qualitativa serão utilizados os dados em formatos de textos.

A Teoria do Fato do Príncipe encontra-se demonstrada quando há o nexos causal entre a medida tomada e a perturbação da economia do contrato, dada à impossibilidade da

causalidade que se pactuou, ou seja, o particular é prejudicado por um fato que não deu causa, mais decorrente de ato da Administração Pública na relação contratual. Tomando como parâmetro a previsão legal na justiça do trabalho, em consonância a Consolidação das Leis Trabalhistas do caput do art. 486.

Sobre tal tema, podemos mencionar elementos que podem afastar essa teoria como: ato normativo para o bem comum, crise financeira ou fato príncipe não caracterizado, risco do empreendimento empresarial, ausência de repasse pelo ente público, atraso de no pagamento das verbas rescisórias, alegação de força maior e fato príncipe. Desta forma, fica estabelecido esse suporte de conhecimentos baseado em análise jurídica de jurisprudência negativa aplicada em casos concretos.

Inconteste, atualmente o fato de que já existem teorias que descaracterizariam a aplicação da teoria à justiça trabalhista, destacando-se: risco do empreendimento que não poderá recair sobre o empregado e serão recaídas para responsabilidade do Estado, ato normativo para o bem comum, discricionariedade do ente público.

Nesse sentido, observa-se análise evidenciada no caso concreto, especialmente pelos impactos causados pela crise econômica refletindo o impedimento da continuidade de uma sociedade econômica em decorrência da suspensão das atividades, assim o Poder Judiciário tem sopesado a viabilidade da preservação das empresas e conseqüentemente dos empregos.

Por outro lado, há de se considerar que a função social da empresa com a função social do contrato, isto para a hipótese de atividade empresarial desenvolvida por sociedades empresárias, não abarcando, portanto, os empresários individuais e nem a função social da propriedade.

Tratando-se de atividade empresarial, é inegável sua íntima relação com os princípios do artigo 170, da Constituição. Assim, cumpre com a função social da empresa, o empresário (sociedade ou individual) que no desempenho de sua atividade, mantém obediência aos sobreditos princípios. Em linhas gerais, essa, portanto, é a função social da empresa.

Portanto, visando à segurança jurídica, configurando o Fato Príncipe deve-se observar a segurança jurídica, cabível o chamamento ao processo trabalhista, o Estado para compor a lide em caso que envolvam indenizações trabalhistas.

Consoante à descaracterização do fenômeno do Fato do Príncipe, haja vista a autoridade pública ficar isenta e apenas um componente do grupo social ser responsabilizado pelo pagamento de verbas trabalhistas, é que se decidiu pesquisar sobre os aspectos capazes de contribuir na reversão desta situação de incongruência.

Peculiarmente em Portugal, boa parte dos doutrinadores, como por exemplo, Maria João Estorninho (2012, p. 492), não reconhece o Fato do Príncipe por ser “um resquício do passado, associado a uma lógica de privilégios do poder público, absolutamente inaceitável nos dias de hoje”. A ideia da desigualdade social em consonância ao princípio da supremacia do interesse público, que coloca o Estado em posição de superioridade em detrimento do interesse do particular.

Se o Estado democrático é fundamentalmente um Estado responsável pelos seus atos administrativos e legislativos, não poderá transferir para o empregador, que sofre as consequências do Fato do Príncipe, os ônus resultantes da rescisão dos contratos de trabalho motivada pelo Estado, mesmo que seja indiretamente.

Cabe, ainda, esclarecimentos sobre o Fato do Príncipe, no que tange a impossibilidade da continuidade da atividade, tem fundamento na paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato administrativo de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução, ou seja, por ato legislativo.

Nessa senda, a linha de pesquisa a ser utilizada será a atuação judicial, políticas públicas do trabalhador, tutela dos direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana. Trata-se da área de direitos fundamentais, justiça, jurisdição constitucional, direito constitucional do trabalho, direito do trabalho, direito processual do trabalho, direito empresarial, direito administrativo e relações de trabalho.

Com efeito, a pesquisa trouxe repercussão na ceara trabalhista e levou no primeiro momento perplexidade ao leitor, visto que, houve discussões sobre o tema, ante a calamidade pública ocasionada pela pandemia do Coronavírus. Os benefícios da pesquisa levará conhecimento de forma, precisa e articulada, de fácil compreensão, visando assegurar os direitos fundamentais do trabalhador face a pandemia da COVID-19.

Assim, ao completar a explicação do Fato do Príncipe nas relações de emprego, o leitor estará preparado através dos objetivos específicos, quais sejam: analisar o contrato de trabalho versus contrato de emprego, identificar as formas de cessação do contrato de emprego; clarificar o Fato do Príncipe, caso fortuito ou força maior, como formas de cessação do contrato de emprego, além de evidenciar as responsabilidades decorrentes do Fato do Príncipe nas relações de emprego.

Logo, a estrutura da dissertação está dividida em cinco partes. Nesta primeira parte foi apresentada a introdução do tema, a seguir apresenta-se a delimitação do objeto da pesquisa, trazendo a problematização, os objetivos, a justificativa e a relevância da pesquisa, e a

metodologia. A fundamentação teórica é a segunda parte, o enfoque inicial é o estudo do contrato de trabalho versus contrato de emprego, o qual será passado uma visão geral do tema, abordando-se principalmente, a distinção entre um contrato de trabalho e um contrato de emprego.

Em seguida, a terceira parte discorre-se sobre as formas de cessação do contrato de emprego, tem-se como enfoque: rescisão, resolução e rescisão do contrato de trabalho. Na quarta parte, que é o cerne do tema, é a Teoria do Fato do Príncipe no qual se discorre sobre o caso fortuito e de força maior, a teoria da imprevisão. O desafio enfrentado é demonstrar como o Fato do Príncipe se dar nas relações de trabalho.

Por fim, a quinta parte, o desafio enfrentado é demonstrar de quem é a responsabilidade no dever de arcar com as indenizações dos trabalhadores demitidos na Empresa Churrascaria Fogo de Chão do Rio de Janeiro durante a pandemia da COVID-19.

A dissertação expõe os resultados de pesquisa qualitativa e exploratória, realizada com base em aporte teórico-conceitual colhido em bibliografia específica, utilizando análise documental. A exposição dos resultados de pesquisa serve como base de situações análogas da que ocorreu com o evento inesperado da pandemia da COVID-19, a qual a Empresa Churrascaria Fogo de Chão alegou o Fato do Príncipe, como forma de eximir-se da responsabilidade de arcar com as verbas rescisórias dos funcionários que foram demitidos.

Assim sendo, a aplicabilidade do instituto do Fato do Príncipe restou comprovada, a responsabilidade do empregador em pagar as verbas rescisórias dos funcionários demitidos, além da reintegração de alguns empregados. Configurou-se a cessação do contrato de emprego, por demissão imotivada, ou seja, sem justa causa.

2 DO CONTRATO DE TRABALHO VERSUS CONTRATO DE EMPREGO

O contrato no direito civil, se faz lei entre as partes, consoante o princípio da força obrigatória dos contratos (*pacta sunt servanda*)¹. Neste sentido, assevera Lôbo (2020, p. 13): “O contrato gera nas partes a convicção da certeza e da segurança de que as obrigações assumidas serão cumpridas e, se não o forem, de que poderão requerer judicialmente a execução forçada e a reparação pelas perdas e danos [...]”.

Nesse contexto, entende-se que no Direito do Trabalho não é diferente, o empregado ao assinar o contrato, se submete ao empregador, e em consequência disto, surge à relação de emprego. Este liame entre o empregado e o empregador gera direito e obrigações, as quais deverão ser analisadas na relação contratual entre ambos.

Conforme lição de Azevedo (1996. p. 110) há obrigatoriedade dos contratos para as partes, pois, a partir desses dispositivos, cumprem-se suas cláusulas, ou seja, condição que faz parte do acordo entre as pessoas envolvidas, como forma de regular seus próprios interesses. Com efeito, denota o contrato² uma demonstração de efetiva garantia dos direitos e deveres das partes envolvidas.

Concernente ao contrato individual de emprego tem previsão, no caput do art. 442 da CLT³ é o pacto, expresso ou tácito, verbal ou escrito, pelo qual o empregado compromete-se a prestar serviços não eventuais e subordinados e o empregador a pagar a retribuição respectiva, seja esta convencionada ou imposta por lei.

Constata-se que o contrato individual de trabalho é uma espécie de contrato típico. No que tange a atividade da sociedade cooperativa há ressalva quanto ao vínculo, consoante parágrafo único do art. 442 da CLT não há vínculo entre ela e seus associados. Vale destacar que, a base do estudo do contrato de trabalho tem como fundamento a segurança dos direitos fundamentais previstos na Constituição da República Federativa de 1988 (CRFB/1988) e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual gera o fortalecimento dos direitos sociais no Brasil.

¹ “[...] a força obrigatória dos contratos prevê que tem força de lei o estipulado pelas partes na avença, constringendo os contratantes ao cumprimento do conteúdo completo do negócio, [...] todavia, o princípio da força obrigatória não tem mais encontrado a predominância e a prevalência que exercia no passado. O princípio em questão está, portanto, mitigado ou relativizado”. (TARTUCE, 2020. p. 107).

² “O contrato é tido como espécie do gênero negócio jurídico, reunido já não tanto pela sua estruturação na manifestação de vontade, mas por sua função de autorregulação de interesses”. (KONDER; BANDEIRA; TEPEDINO, 2020, p. 5).

³ Art. 442 da CLT – Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Parágrafo único – Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

Logo, evidencia-se que o percurso a trilhar pelo legislador constitucionalista e trabalhista é de comprovar os direitos e deveres relacionados a essa celebração contratual, que terá como partes: empregados e empregadores. A próxima seção discorre da natureza jurídica do contrato de emprego.

2.1 NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO DE EMPREGO

Na dicção de Moura (2016, p. 125) o contrato de emprego “[...] acordo tácito ou expresso”, junto à “relação de emprego”, em consonância ao art. 442 CLT, no entanto, este dispositivo procede em oposição, com relação a duas teorias contraditórias: contratualista e acontratualista.

Bezerra Leite (2020, p. 172) menciona que os defensores das teorias contratualistas sustentam que a relação empregatícia é de natureza contratual, é necessário a manifestação de vontade de ambas as partes, tanto do empregador como do empregado, pois se trata de um acordo, portanto é necessário a declaração dos interesses.

No que tange, aos acontratualistas: “[...] a prestação de serviços, independentemente da manifestação de vontade, é o traço característico da relação de emprego”. Neste sentido, está teoria nega a natureza contratual e a relação de emprego subentende-se que tem existência por causa da Empresa e não por causa da exteriorização da vontade. Têm-se duas teorias que coadunam com os acontratualistas, a saber: teoria da relação de emprego e a institucionalista. (MOURA, 2016, p. 127).

Tanto a teoria da relação de emprego, como a teoria institucionalista, tem o mesmo fundamento, consiste na simples prestação de serviços para originar a relação de emprego, presume-se de que a vontade não tem relevância, quanto à composição do vínculo empregatício. (RESENDE, 2020, p. 89). Sendo o contrato de emprego “tácito ou expresso”, aduz que há negócio jurídico, através da manifestação da vontade, relacionado ao vínculo entre as partes.

Sobre a percepção dos contratualistas modernos, o acordo expresso é realizado de forma clara entre as partes, há uma liberdade de consciência na manifestação de vontade, elemento basilar à constituição do contrato de trabalho. Ainda que, haja imposição do empregador pela sua superioridade econômica, há a manifestação de vontade livre da parte mais frágil, que é o empregado. (RESENDE, 2020, p. 127).

Vale salientar que, apesar das contradições entre as teorias contratualistas e

acontratualistas, elevou-se a manifestação de vontade, de forma que se consagrou a teoria contratualista. Neste sentido, Bezerra Leite, se posiciona com outros autores Amauri Mascaro Nascimento, Orlando Gomes, Evaristo de Moraes Filho, Elson Gottschalk, Maurício Godinho Delgado, Alice Monteiro de Barros e outros, sobre a relação de emprego através do contrato e a expressão da autonomia da vontade:

O fato de o direito do trabalho possuir enorme gama de normas de ordem pública (dirigismo contratual) e a CLT (arts. 442 e 443) permitir o contrato de trabalho tácito não afastam a essência de negócio jurídico alusivo ao vínculo existente entre empregado e empregador, na medida em que ninguém será empregado de outrem se assim não o desejar. (LEITE, 2020, p. 177).

O contrato por ser tácito, não quer dizer que não há evidência de um negócio jurídico, pelo contrário, consoante ao princípio da primazia da realidade, não há preocupação na formalidade do contrato de emprego, e sim no fato verídico da prestação de serviços.

Logo, prevalece a evidência da realidade, que pode ser comprovada através de testemunhas. Portanto, vale acrescentar as características do contrato de emprego, a ser discorrido na próxima seção.

2.2 CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE EMPREGO

As características do contrato de emprego recomendam de forma expressiva quanto à importância dos seus elementos relevantes. Com primazia, versa de um acordo de vontades de Direito Privado. É contrato sinalagmático ou bilateral, além disto, é consensual, e formaliza-se de forma personalíssima quanto ao empregado, não depende de forma prescrita em lei. É ele, ainda, pacto de trato sucessivo e de atividade. Por derradeiro, é contrato oneroso, provido similarmente de alteridade, sendo capaz, de ser acompanhado de outros contratos acessórios. (DELGADO, 2017, p. 577).

Por ser de direito privado, o contrato de trabalho regula interesses privados do empregador e do empregado. Além das cláusulas serem livres, pois, as partes estipulam de forma autônoma, desde que, respeitem as normas de proteção mínimas ao trabalhador, determinadas na Constituição da República Federativa de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho.

Em consonância ao art. 468 da CLT⁴, os contratos não podem ser modificados unilateralmente pelo empregador, a não ser por mútuo consentimento, neste sentido, infere-se que o contrato de trabalho é sinalagmático ou bilateral que diz respeito as prestações recíprocas, obrigações para ambas as partes, tanto para o empregador, como para o empregado. Por um lado, o empregado oferece a prestação de serviço e por outro lado, o empregador paga pela contraprestação dos serviços.

O contrato de emprego é consensual, pois nasce da manifestação da vontade livre das partes e como regra não depende de forma prevista em lei, podendo ser celebrado verbalmente, por escrito ou tacitamente, conforme informa o art. 442 da CLT, somente em casos excepcionais, decorrente de expressa previsão legal, o contrato de trabalho se sujeita a uma pactuação formal, como nos casos dos contratos de trabalho de artistas, atletas profissionais, aprendizes.

A pessoalidade é uma característica específica para empregado. O acordo pactuado “*intuitu personae*”, constitui uma natureza personalíssima, que implica na participação de apenas uma única pessoa, empregado, todavia, o empregador é autorizado pela ordem justrabalhista a sucessão por outrem no contexto da mesma relação de emprego, a exemplo têm-se as empresas do mesmo grupo econômico ou de sucessão trabalhista. (DELGADO, 2017, p. 578).

No que tange, a formalidade do contrato de trabalho em regra, não requer forma especial, salvo quando a lei dispuser alguma formalidade. A peculiaridade de o contrato ser comutativo são as vantagens e sacrifícios que terão que enfrentar durante a vigência do contrato de trabalho, por um lado, o empregado sabe quanto receberá pelos serviços prestados e o empregador sabe quais atividades laborais pode exigir do empregado no momento da contratação que são equivalentes para os sujeitos da relação de emprego.

A característica do trato sucessivo, quer dizer de forma contínua, pois se prolonga com o tempo, não se esgota com o pagamento de uma única prestação, o pagamento de salário se renova mês a mês. Já a peculiaridade de ser oneroso, é por incluir ônus e deveres tanto para o empregador como para o empregado, inclusive, pagar contraprestação em virtude dos serviços prestados é obrigação. O contrato de trabalho jamais poderá ser prestado de forma gratuita, a não ser o trabalho voluntário.

Vale lembrar que, as características elencadas no contrato de emprego tem semelhança

⁴ Art. 468 – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

quanto aos requisitos da relação de emprego, tema a ser discorrido na próxima seção.

2.3 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 175-176) implementa uma relevante diferenciação entre os conceitos de relação de trabalho, que se refere a “toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho”, e relação de emprego, que se ocupa “de um tipo específico da atividade humana: o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador que é o empregado”.

Considera-se de suma importância, a diferenciação entre, a relação de trabalho e de emprego, com o intuito de se estabelecer quais os direitos socorrem ao trabalhador, na medida que as garantias concedidas aos empregados, através da Constituição Federal e CLT, além de outras leis específicas, aplicam-se somente aos trabalhadores que possuam vínculo empregatício.

Nesse contexto, a relação de trabalho compreende o exercício de tarefas com a aplicação da força do trabalhador (seja ela física ou intelectual), não depende da existência de um vínculo jurídico entre o trabalhador e aquele que está se beneficiando do resultado do trabalho. Exemplo: trabalho voluntário, trabalho autônomo, avulso, estágio, etc.

Com efeito, o contrato de emprego é àquele que reflete uma relação de emprego. A relação de trabalho é o gênero do qual a relação de emprego é espécie e é firmada mediante contrato de trabalho e assinatura da Carteira de Trabalho do empregado, mediante o preenchimento dos elementos fático-jurídicos pautados nos artigos 2.º da CLT⁵, pelo qual evidencia que o empregador é responsável pelos riscos da atividade econômica, e o art. 3.º da CLT⁶, que traz os requisitos da relação de emprego, quais sejam: pessoalidade, não-eventualidade, subordinação, onerosidade e alteridade.

Nesse sentido, vale destacar, o primeiro requisito da relação de emprego, a pessoalidade, o contrato de emprego é personalíssimo, pois deve ser executado pela pessoa diretamente contratado, não pode se fazer substituir por outrem, ou seja, por outra pessoa.

Ademais, a pessoalidade é intransferível na relação de emprego, dada a efetividade do vínculo empregatício, o que interessa é o liame efetivo entre o empregado e empregador. Ou

⁵ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

⁶ Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

seja, as atividades exercidas pelo empregado não poderá ser transferida para outra pessoa, no entanto, no caso da ausência desse funcionário de forma justificada, a exemplo de um atestado médico, ele pode ser substituído por outro empregado, com o fito de dar continuidade ao serviço da empresa.

Já a não eventualidade diz respeito ao acordo contratual entre o empregado e o empregador. Vale mencionar que podem ocorrer alguns serviços de forma preestabelecida, em dias alternados, não sendo necessariamente todos os dias da semana, desde que, esteja estabelecido no contrato de trabalho. A exemplo tem-se, o “empregado doméstico” de acordo a norma vigente é caracterizado como aquele que presta serviço de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana.

A subordinação quer dizer submissão, obediência ao superior hierárquico, respeito, disciplina, limitação da autonomia da vontade dos subordinados, ou seja, dos trabalhadores atrelados à atividade da empresa, não é algo pessoal e sim com relação à prestação dos serviços.

O requisito da onerosidade é o recebimento da recompensa pecuniária pela contraprestação do trabalho, o empregado presta o serviço e em contrapartida, o empregador diante do vínculo firmado entre as partes, paga pelas atividades pactuadas no contrato. O contrato de trabalho é oneroso, portanto, sempre haverá uma retribuição.

Ainda, sobre a caracterização da relação de emprego, Delgado (2017, p. 311) informa que:

Assim, a prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral); como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual). Em todos esses casos, não se configura uma relação de emprego (ou, se se quiser, um contrato de emprego). Todos esses casos, portanto, consubstanciam relações jurídicas que não se encontram, em princípio, sob a égide da legislação trabalhista (CLT e leis esparsas) e, até o advento da EC n. 45/2004 (novo art. 114, CF/88), nem se encontravam, regra geral, sob o manto jurisdicional da Justiça do Trabalho.

Contata-se a generalidade da relação de trabalho que nem sempre configura-se em uma relação de emprego, e sim em uma relação jurídica⁷. O trabalho é qualquer atividade humana que pode ser desempenhada de forma autônoma ou subordinada, eventual ou não

⁷ Segundo a doutrina civilista, relação jurídica corresponde ao vínculo existente entre duas ou mais pessoas, cuja relação está envolta de objeto de manifestação de vontade, ou por decorrência legal, entre as referidas pessoas.

eventual. Saliente-se que para a caracterização da relação de emprego é necessário todos os requisitos já examinados no art. 3.º da CLT.

Vale lembrar que, antes da edição da Emenda Constitucional n.º 45, de 30 de dezembro de 2004, a Justiça do Trabalho tinha a jurisdição para processar e julgar os litígios que envolviam a relação de emprego. Todavia, com a mencionada Emenda, expandiu-se a competência da Justiça do Trabalho, incidindo a processar e julgar conflitos relacionados a relação de trabalho.

Nesse sentido, é importante mencionar os elementos do contrato de emprego. O contrato de emprego é um negócio jurídico⁸ que requer a manifestação de vontade daquele que oferece a mão de obra, no caso o empregado e por outro lado, daquele que recebe a força do trabalho, o empregador. Os elementos do contrato podem ser: naturais, essenciais e acidentais.

Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 581) explica que os elementos naturais do contrato são aqueles que, apesar de, não serem caracterizados como necessários à adequada composição do tipo contratual reconhecido, inclinam-se a acudir assiduamente em sua sustentação e dinâmica concretas. Neste argumento, as regras de proteção ao trabalhador se inserem nos elementos naturais.

Os elementos essenciais cuidam-se dos requisitos de validade do negócio jurídico: “a capacidade dos sujeitos; a possibilidade do objeto; a licitude do motivo; a observação da forma.” (DONIZETTI, 2020, p. 125) Estes elementos estão inseridos no art. 104 do Código Civil de 2002, quais sejam:

Art.104. A validade do negócio jurídico requer:
I – agente capaz;
II – objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
III – forma prescrita ou não defesa em lei.

No Direito do Trabalho destacam-se como requisitos de validade para a existência do contrato: a capacidade das partes e a licitude do objeto, já a forma não é elemento essencial para a existência e validade do contrato de emprego, no entanto, pode ser um motivo determinante o estabelecimento da natureza de determinados ajustes trabalhistas.

A capacidade trabalhista na lição de Ricardo Resende é:

⁸“O negócio jurídico, como se viu, é produto da manifestação de vontade das partes, as quais podem não apenas declarar a intenção de praticar o ato, mas, também, regular os efeitos que dele pretendem extrair”. (THEODORO JÚNIOR; FIGUEIREDO, 2021, p. 52).

[...] a aptidão do indivíduo para o exercício dos atos atinentes às relações laborais. Em relação ao empregador, ante a falta de norma específica a capacidade trabalhista coincide com a capacidade civil. Assim, o empregador deve ter, no mínimo, 18 anos (art. 5º do Código Civil) para que possa admitir empregado. Aplicam-se, contudo, as hipóteses de emancipação civil, previstas no art. 5º, parágrafo único, do CCB. Em relação ao empregado, por sua vez, a capacidade plena para os atos da vida trabalhista é adquirida aos 18 anos, e já era assim na vigência do CCB/1916, em que a capacidade civil era adquirida plenamente somente aos 21 anos. Há ainda a capacidade trabalhista relativa, entre 16 e 18 anos para o empregado, e a partir dos 14 anos para o aprendiz. No tocante ao empregado, e para os fins trabalhistas, não se aplicam as hipóteses de emancipação previstas na lei civil, tendo em vista que não há omissão do texto celetista, o qual regula expressamente a matéria específica (art. 402, c/c o art. 8º da CLT). (RESENDE, 2020, p. 315).

Consoante dispositivo constitucional, art. 7º, XXXIII⁹, no que tange, à fixação da idade mínima para o trabalho aos 16 anos de idade, salvo o menor aprendiz, a partir dos 14 anos de idade, proibição trabalho noturno, perigoso ou insalubre, salvo a partir da maioridade trabalhista plena aos 18 anos de idade. Neste sentido, chama-se de capacidade relativa entre 16 e 18 anos e a partir dos 18 chama-se capacidade absoluta, e aos 14 anos diz-se aprendiz. O art. 402, c/c o art. 8º da CLT¹⁰ reforça a condição de aprendiz para o emprego, além de mencionar a forma de como é regida está forma de trabalho.

O objeto para ser lícito possível e determinado compreende a possibilidade de realização. Quanto a ilicitude do objeto, tem-se como exemplo de trabalho ilícito, jogo do bicho, consoante OJ-199 da SDI-1 do TST

OJ 199 da SDI-1 do TST. 'JOGO DO BICHO'. CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE. OBJETO ILÍCITO (título alterado e inserido dispositivo) – DEJT divulgado em 16, 17 e 18-11-2010. É nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico.

Nesse contexto, o jogo do bicho ocasiona em nulidade do negócio jurídico, ou seja,

⁹ Art. 7º [...] XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

¹⁰ Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000).

Parágrafo único – O trabalho do menor rege-se-á pelas disposições do presente Capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos arts. 404, 405 e na Seção II. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

Art. 8º- As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

ofensa ao dispositivo legal. De acordo ao art. 169¹¹ do Código Civil/2002, não se pode celebrar o negócio jurídico nulo. Atente-se que a atividade ilícita afronta a moral e os bons costumes.

Por conseguinte, não há que se reconhecer existência legal e validade do negócio jurídico com um objeto ilícito proibido pela lei. No que tange aos elementos acidentais, trata-se do resultado das repercussões jurídicas ao seu implemento. O termo¹² e as condições são os elementos acidentais do contrato de emprego, é o momento em que começa ou se extingue a eficácia de um ato jurídico. Enquanto, a condição é acontecimento futuro e incerto, o termo é futuro e certo.

O termo, assim como a condição, também subordina o início ou o término dos efeitos do negócio a acontecimento futuro. Diversamente da condição, o termo vincula a produção de efeitos a evento futuro e certo, tornando incontroversa a eficácia do negócio, ou sua perda, em determinado período de tempo. (PEREIRA, 2020. p. 467).

Convém lembrar que, os elementos do contrato de emprego são indispensáveis para realização do vínculo empregatício entre os sujeitos da relação de emprego, tema a ser abordado na próxima seção.

2.4 SUJEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Os sujeitos da relação de emprego são o empregador e o empregado. A relação de emprego é firmada mediante contrato de trabalho e assinatura da Carteira de Trabalho do empregado mediante o preenchimento dos requisitos do art. 3.º da CLT, elementos fáticos jurídicos já examinados. Ressalte-se na leitura deste dispositivo, que a relação de emprego é uma espécie da relação de trabalho.

Os requisitos da relação de emprego são cumulativos. No entanto, há outras espécies de relação de trabalho que não se confunde com a relação de emprego, a saber: trabalhador autônomo, trabalhador eventual, trabalhador avulso, trabalhador voluntário.

O trabalhador autônomo desempenha o seu trabalho com autonomia, porém falta o requisito da subordinação, portanto, se enquadra na relação de trabalho, não é empregado,

¹¹ “Art. 169. O negócio jurídico nulo não é suscetível de confirmação, nem convalesce pelo decurso do tempo”.

¹² Código Civil/2002 – Art. 135. Ao termo inicial e final aplicam-se, no que couber, as disposições relativas à condição suspensiva e resolutiva.

consoante art. 442 B da CLT¹³. Já o trabalhador eventual é aquele que o trabalho prestado para o empregador é de forma eventual, ou seja, presta serviço de modo esporádico no âmbito das atividades do tomador de serviço, exemplo: diarista, desde que não trabalhe por mais de dois dias para não configurar relação de emprego.

Já o trabalhador avulso presta serviços a vários tomadores de serviços através do intermediário, o sindicato ou Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), falta o requisito não-eventualidade, portanto este tipo de trabalhador, não se enquadra na relação de emprego. No que tange aos direitos e garantias, o art. 7.º, XXXIV da CRFB/1988¹⁴, estabelece a igualdade de direitos entre trabalhadores avulso e os trabalhadores com vínculo empregatício. O trabalhador voluntário não há onerosidade, o trabalho é prestado sem receber prestação pecuniária, ou seja, não tem salário.

Consoante ao artigo 2.º caput da Consolidação das Leis do Trabalho: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Ainda, pode ser considerado empregador por equiparação conforme o §2.º do art. 2.º da CLT: “os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”. Todavia, há doutrinadores do direito que não concordam com essa diferença entre empregadores e empregadores por equiparação, pois entendem que ambos são empregadores. Esta aceção é delimitada por Leite (2020, p. 275):

Parece-nos impróprio, segundo a doutrina majoritária, falar-se em empregador por equiparação quanto às pessoas físicas (profissionais liberais) ou jurídicas (instituições de beneficência, associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos) elencadas no § 1.º do art. 2.º da Consolidação das Leis do Trabalho, na medida em que todas estas pessoas ou entidades são autênticas empregadoras.

Vale lembrar que, a União, Estados, Municípios, autarquias e fundações têm empregados, a qual estes órgãos podem ser equiparados como empregadores. Consoante ao art. 2.º da Consolidação das Leis do Trabalho define quem é o empregador e evidencia a sua responsabilidade para com o empregado.

A Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017) restringiu o conteúdo ou incorporação de

¹³ Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3.º desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

¹⁴ Art. 7.º [...] XXXIV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

“grupo econômico”. Neste caso, não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias a efetiva demonstração da comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. A solidariedade do grupo de empresas encontra-se fundamento no art. 2.º, § 2.º da CLT¹⁵. A junção de uma ou mais empresas, em um mesmo contrato de trabalho, produz o efeito da solidariedade entre elas. A integração de um “grupo econômico” geram obrigações na relação de emprego.

Na proposta do direito trabalhista, o grupo econômico manifesta-se de maneira como a configuração seja decorrente da associação justrabalhista, as quais se amoldam entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho, em virtude de haver entre esses entes laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica. (DELGADO, 2017, p. 466).

No que tange, a responsabilidade do sócio por obrigações trabalhistas, a Consolidação das Leis de Trabalho não referenciava acerca do limite da responsabilidade do sócio retirante. Com o advento da Lei n.º 13.467/2017, ao inserir o dispositivo do art. 10 A, faz menção a responsabilidade subsidiária do sócio retirante, pelo qual responde subsidiariamente (primeiro responde a empresa, depois os sócios atuais e por último o retirante) pelas obrigações trabalhistas da sociedade, relativas ao período em que foi sócio limitado às ações ajuizadas até 02 (dois) anos depois de registrada a alteração do ato societário; ressalvados os casos de fraude comprovada.

Em consonância com o art. 448 A da CLT e o parágrafo único¹⁶, presume-se o dispositivo, que apenas em caso de fraude é que a empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora. Por via de regra, somente a sucessora responderá pelas obrigações trabalhistas provenientes da sucessão. O art. 855 A da CLT¹⁷ ao ser introduzido pela reforma, tem a finalidade de alcançar a pessoa de seus sócios, a Justiça do Trabalho

¹⁵ Art. 2.º [...] § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

¹⁶ Art. 448 A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

¹⁷ Art. 855-A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

utiliza-se do rito específico, previsto pelo Código de Processo Civil, art. 133 aos 137¹⁸, para desconsideração da personalidade jurídica.

Evidenciou-se, a partir da relação de emprego que para se caracterizar como empregado é necessário o preenchimento dos requisitos do art. 3.º caput da Consolidação das Leis Trabalhistas, a qual se extrai do conceito legal, os cinco elementos fático-jurídicos: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade.

Nesse sentido, vale destacar as principais espécies de empregados, quais sejam: empregado urbano, empregado rural e empregado doméstico. Com isso, o dispositivo da Lei n.º 5889/73, art. 2.º¹⁹, conceitua empregado rural, salientando todos os requisitos da relação de emprego, já examinados no art. 3.º da CLT, sendo que a prestação de serviço é em propriedade rural ou prédio rústico e o empregador é rural²⁰, diferenciando-o dos outros empregados.

Nesse contexto, o empregado doméstico também pode ser rural, desde que atividade não seja em função do lucro e os serviços domésticos sejam prestados a pessoa ou família, por mais 02(dois) dias por semana²¹, pois a atividade rural em regra, é em prol do lucro. Os direitos e garantias do empregado urbano são regulamentados pela Consolidação das Leis de

¹⁸ Art. 133. O incidente de desconsideração da personalidade jurídica será instaurado a pedido da parte ou do Ministério Público, quando lhe couber intervir no processo. § 1º O pedido de desconsideração da personalidade jurídica observará os pressupostos previstos em lei. § 2º Aplica-se o disposto neste Capítulo à hipótese de desconsideração inversa da personalidade jurídica. Art. 134. O incidente de desconsideração é cabível em todas as fases do processo de conhecimento, no cumprimento de sentença e na execução fundada em título executivo extrajudicial. § 1º A instauração do incidente será imediatamente comunicada ao distribuidor para as anotações devidas. § 2º Dispensa-se a instauração do incidente se a desconsideração da personalidade jurídica for requerida na petição inicial, hipótese em que será citado o sócio ou a pessoa jurídica. § 3º A instauração do incidente suspenderá o processo, salvo na hipótese do § 2º. § 4º O requerimento deve demonstrar o preenchimento dos pressupostos legais específicos para desconsideração da personalidade jurídica. Art. 135. Instaurado o incidente, o sócio ou a pessoa jurídica será citado para manifestar-se e requerer as provas cabíveis no prazo de 15 (quinze) dias. Art. 136. Concluída a instrução, se necessária, o incidente será resolvido por decisão interlocutória. Parágrafo único. Se a decisão for proferida pelo relator, cabe agravo interno. Art. 137. Acolhido o pedido de desconsideração, a alienação ou a oneração de bens, havida em fraude de execução, será ineficaz em relação ao requerente.

¹⁹ Art. 2º Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

²⁰ Art. 3º - Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

²¹ Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei. Lei Complementar n.º 150 de 1.º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis n.º 8.212, de 24 de julho de 1991, n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, e n.º 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei n.º 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei n.º 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei n.º 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso: 20 Dez.2021.

Trabalho, situação adversa do empregado rural que é regido pela Lei n.º 5.889/1973 e o empregado doméstico pela Lei Complementar (LC) n.º 150/2015, sendo que há direitos e garantias dos três tipos de empregados mencionados que estão elencados na Constituição da República Federativa do Brasil/1988.

Destacam-se o dispositivo do art. 7.º e incisos da CRFB/1988, os quais: a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária, seguro de desemprego, FGTS, entre outros. Nota-se a equiparação dos direitos trabalhistas tanto dos trabalhadores urbanos como dos trabalhadores rurais, além de alguns direitos dos empregados domésticos que foram igualados com os demais empregados, como: salário mínimo, décimo terceiro e outros. Houve uma preocupação do legislador constitucional em estabelecer os direitos sociais destes empregados. Os direitos trabalhistas e sociais devem ser reconhecidos como direitos fundamentais, com respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, que é um princípio universal. (CAVALCANTE, 2015, p. 11). A consolidação da dignidade da pessoa humana desenvolve-se à proporção em que o ser humano evolui como membro da sociedade. Circunstâncias e ocasiões relevantes concorrem para a fixação da construção atual dos chamados direitos humanos ou direitos fundamentais.

Os fundamentos na Constituição da República Federativa de 1988 estão calcados na dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III) e nos valores sociais do trabalho e livre iniciativa (artigo 1º, IV), além de objetivos fundamentais de ordem moral e humana, como construir uma sociedade livre, justa e solidária (artigo 3º, I), erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais (artigo 3º, III), promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (artigo 3º, IV). Dentre estes fundamentos, um dos pilares no contexto das relações trabalhistas é o valor social do trabalho e a livre iniciativa.

É notável que os princípios oferecem segurança jurídica, especialmente os princípios constitucionais fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, porque vinculam a atividade jurisdicional e legislativa. Os princípios do valor social do trabalho e da livre iniciativa, ambos se complementam por se relacionar ao trabalho, visam assegurar o atendimento das necessidades básicas humanas.

Os demais princípios e regras serão percorridos na próxima seção, pois os princípios são a base de todo ordenamento jurídico e as regras são aplicadas em consonância com estes.

2.5 DOS PRINCÍPIOS E REGRAS DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é o ramo do direito composto por regras e princípios sistematicamente ordenados que regulam a relação de emprego subordinada entre empregado e empregador acompanhado de sanções para a hipótese de descumprimento dos seus comandos. (CAIRO JR, 2015, p. 34). As normas trabalhistas constituem como fundamento estrutural um arcabouço principiológico específico ancorado com o fundamento de salvaguardar os direitos laborais do trabalhador e em decorrência disto, tutelar a sua dignidade face ao ideal capitalista imposto.

Para Dworkin (2010, p. 42) a distinção entre princípios e regras é de natureza lógica. Os dois conjuntos de padrões apontam para decisões particulares acerca da obrigação jurídica em circunstâncias específicas, mas distinguem-se quanto à natureza da orientação que oferecem. As regras são aplicadas à maneira do tudo ou nada.

Nessa senda, os princípios na legislação trabalhista têm funções: informativa, interpretativa e normativa. A natureza lógica na acepção de Dworkin consubstancia na função normativa que atua como meio de integração, servindo de norma nas hipóteses de lacuna jurídica. Já a função normativa é a forma de aplicação das regras e dos princípios. Por fim, a interpretativa orienta o juiz na aplicação e na interpretação da norma ao caso concreto.

Robert Alexy (2015, p. 87) faz um comparativo quanto as regras e aos princípios:

Tanto regras quanto princípios são normas, porque ambos dizem o que deve ser. Ambos podem ser formulados por meio das expressões deontológicas básicas do dever, da permissão e da proibição. Princípios são, tanto quanto as regras, razões para juízos concretos de dever-ser, ainda que de espécie muito diferente. A distinção entre regras e princípios é, portanto, uma distinção entre duas espécies de normas.

A distinção entre regras e princípios diz respeito às normas distintas, a necessidade de consentir ou de coibir a procedência de opiniões concretas. O princípio é a base para o fundamento jurídico e as regras são basicamente a aplicação dos princípios no caso concreto.

Em decorrência do complexo protetivo, o trabalhador é protegido de delito patronal, a exemplo do art. 149 do Código Penal²² que se apresenta pelo inadimplemento por parte do

²² “Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. § 1º Nas mesmas penas incorre quem: I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; II –

empregador de obrigações comuns do contato individual de emprego. Traduzindo-se em abuso pela continuidade de sua prática, desrespeitando ao empregado em prejuízo muito superior ao valor das compensações que ali possa lhe assegurar.

Em contrapartida, o empregador da mesma forma que o empregado, possui princípios garantidores de seu negócio. Vale mencionar que na Justiça do Trabalho, o procedimento é informal, ou seja, não favorece um lado em desfavor da outra parte, tem como escopo de equilibrar a balança entre as partes naturalmente assimétricas.

Consoante o dispositivo do art. 3.º da CLT, já examinado anteriormente, merece destaque o princípio da alteridade, compete ao empregador arcar com os riscos do seu empreendimento econômico, cabendo também assumir as obrigações, assumidas em virtude do contrato de trabalho celebrado.

Esclarecido, assim, a diferença entre princípio e regra, e não expendendo maiores esforços sobre esta última figura por não ser o foco da presente pesquisa, passa-se a análise dos princípios. Pois, é de suma importância o estudo dos princípios trabalhista, a discorrer dos tópicos abaixo:

a) Princípio da Proteção

O princípio da proteção tem o caráter protetivo da legislação trabalhista em estabelecer normas benéficas ao obreiro, como bem menciona o art. 620 da CLT²³. O princípio da proteção se desdobra em três princípios, quais sejam:

a.I) Princípio da fonte mais benéfica a aplicação da fonte mais favorável ao trabalhador, ou seja, havendo mais de uma fonte que trate sobre o mesmo tema (ex. Acordo Coletivo, Convenção Coletiva, CLT, Sentença Normativa), aplica-se a que for mais benéfica ao empregado.

Vale mencionar, a Súmula n.º 202 do TST – GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO COMPENSAÇÃO, *in verbis*:

Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção

mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. § 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: I – contra criança ou adolescente; II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.” (NR)

²³ Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica. (BRASIL, 2003).

O que se pode perceber do texto supracitado e merece destaque na Súmula 202 do TST, é a opção do empregado no alcance da norma mais benéfica em seu favor. Além da manutenção da condição mais benéfica que consiste que o contrato não pode ser alterado em prejuízo do empregado, a não ser se houver condição benéfica.

a.II) Da manutenção da condição mais benéfica (ou da inalterabilidade contratual *in pejus*): Exemplo está no art. 468 da CLT quando estabelece que “nos contratos individuais de trabalho só é lícita à alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”. Esse princípio só se manifesta nas relações individuais. Tudo que foi adquirido de forma voluntária adere ao contrato de trabalho de forma definitiva;

a.III) Da apelação da fonte jurídica mais favorável ou princípio da avaliação *in dubio pro* operário: diante de uma única disposição, suscetível de interpretações diversas e ensejadoras de dúvidas, deve ser aplicada a mais favorável ao trabalhador. O princípio da proteção e os desdobramentos têm-se como forma de equiparar a situação jurídica entre o empregador e o empregado, este, por ser a parte mais fraca na relação de emprego e àquele por estar em condições mais favoráveis.

b) Princípio da irrenunciabilidade dos direitos

O direito do trabalho impõe regras que não podem ser alteradas pelos sujeitos da relação de emprego ou pelo empregador de forma unilateral, visto que, os direitos dos trabalhadores são irrenunciáveis. A eventual, renúncia de um direito pelo empregado, não produz efeito, pois, este princípio decorre da existência das normas públicas, ou seja, interessam diretamente ao Estado.

As normas de ordem pública são imperativas, congênicas e obrigatórias e devem ser aplicadas ao caso concreto, ainda que, os sujeitos da relação de emprego não aceite, como, o empregado não pode abrir mão das férias. A possibilidade restrita de flexibilização redução de salário por negociação coletiva. Têm-se exemplos de regras imperativas de proteção de

trabalho, no caso dos intervalos Súmula 437, II do TST²⁴, e o aviso prévio Súmula 276 do TST²⁵. Os intervalos intrajornada para repouso e alimentação e o aviso prévio são direitos irrenunciáveis, ainda que, o empregado renuncie estes direitos.

c) Princípio da Primazia da Realidade

A veracidade dos fatos prevalece sobre as normas contratuais ou registros documentais, ainda que em sentido contrário. Aplicação a favor ou contra o empregado. Conforme pode-se verificar a Súmula n.º 338 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)²⁶.

Em regra, quem alega é que deve provar, todavia, no caso das horas extras, ainda que, os cartões de ponto sejam evidenciados os horários de entrada e saída, constantes, o ônus de provar é do empregador, ou seja, há uma inversão do ônus da prova daquele que alega, no caso o empregado.

d) Princípio da Aplicação Subsidiária da Norma Civil

²⁴ **Súmula n.º 437 do TST INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO.** APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais n.ºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 I – Após a edição da Lei n.º 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva. III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei n.º 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais. IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT. Tribunal Superior do Trabalho – TST. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437. Acesso em 20 dez.2020.

²⁵ **Súmula n.º 276 do TST AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003** O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego. Tribunal Superior do Trabalho – TST. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-276. Acesso em 20 dez.2020.

²⁶ **Súmula n.º 338 do TST – JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA III** – Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.

Consoante ao dispositivo do art. 769 da CLT²⁷ aplicar-se-á quando houver compatibilidade com as normas da legislação trabalhista, como forma acessória, o direito processual comum, nos casos de lacuna. É importante ressaltar que no direito do trabalho, com o advento da Emenda Constitucional n.º 45/2004, no contexto da Justiça do Trabalho e na relação de trabalho utiliza-se o direito material e Processual Civil, como fonte subsidiária da CLT, nas indenizações por dano moral, pactos pré e pós-contratuais, entre outros. (ALMEIDA, 2019, p. 34).

Convém lembrar, que o Direito do Trabalho é um ramo específico, portanto, é necessário lembrar, que a aplicabilidade subsidiária da norma civil não se dar de forma indiscriminada.

e) Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

O princípio da continuidade da relação de emprego em consonância com o *caput* do art. 443 §1.º, §2.º, alíneas a, b e c, § 3.º da Consolidação das Leis de Trabalho²⁸, presume-se que o contrato de emprego deve ter o prazo de trabalho indeterminado, pois, haverá a continuidade na manutenção de emprego, no entanto, há contratos que poderão ser determinados como nos casos de: contrato de experiência, contrato temporário e contrato intermitente que tem a data certa para terminar.

O contrato de trabalho por tempo determinado é até 02 (dois anos), já o de experiência é até 90 (noventa dias), subdividido em 02 períodos, o primeiro por 45 dias e após este prazo, conforme o interesse da empresa é prorrogado por mais 45 dias, não podendo haver

²⁷ Art. 769 – Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

²⁸ 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

c) de contrato de experiência. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

prorrogação, a não ser dentro do limite do prazo estipulado, congruente o caput do art. 445 e o parágrafo único da CLT²⁹.

Alterando os dispositivos da Lei n.º 6.019/74, no que tange ao trabalho temporário, a Lei n.º 13.467/2017 que deu origem a Reforma Trabalhista, trouxe inovações e dispõe as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços e a terceiros³⁰. O contrato intermitente também foi uma das inovações dessa Reforma, a prestação de serviços deste contrato, tem a subordinação, porém não é de forma contínua.

O art. 443 da CLT trouxe as hipóteses em que o contrato pode ser determinado, conforme mencionado acima, o vínculo da relação de emprego, em regra é contínuo, sendo que a prova da extinção do contrato é do empregador, consoante súmula 212 do TST³¹: Assente-se desta forma, que o legislador ao estabelecer o contrato por prazo determinado atrelou a condições excepcionais.

Evidencia-se nos artigos 10³² e 448³³ ambos da CLT a presença do princípio da continuidade do contrato de emprego, que abordam, simultaneamente, das alterações na estrutura da empresa e na mudança de sua propriedade, que não irão afetar os direitos adquiridos e o contrato de trabalho, independentemente da venda, fusão ou incorporação, ou qualquer outra alteração no controle da empresa em que trabalha.

Nesse sentido, a legislação trabalhista com base no princípio da continuidade, possui um interesse de garantir a estabilidade do empregado no seu emprego, refletindo em condições favoráveis ao obreiro, além da dignidade da pessoa humana do trabalhador, na autoafirmação através do seu trabalho, como um direito natural para sua plena realização e bem-estar social.

2.6 DA GARANTIA E DA ESTABILIDADE DE EMPREGO

²⁹ Art.455 O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451. Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

³⁰ Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

³¹ “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

³² Art. 10 – Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

³³ Art. 448 – A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Entende-se por estabilidade no emprego como a garantia do empregado de não ser demitido de suas funções, com fundamento na legislação constitucional, na legislação trabalhista ou por disposição contratual, constituindo, desta maneira, uma restrição ao direito potestativo do empregador de demitir.

O termo “estabilidade” pode ter dois significados. O primeiro, em um sentido lato, se relaciona à garantia de emprego. Todos os seres humanos almejam a segurança econômica que, dessa forma, representa uma das várias formas de busca da dignidade do ser humano. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Sobre a garantia da estabilidade de emprego tem como base as exceções ao direito unilateral do empregador de rescindir livremente o contrato de trabalho, vale destacar, o art. 10, incisos I e II, alíneas “a” e “b”, §1.º, 2.º e 3.º³⁴, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), c/c art. 7.º inciso, XIX, da CRFB/1988, a proibição de desligamento dos obreiros de forma arbitrária ou sem justo motivo, peculiarmente: representante dos empregados na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), desde a aspiração para ser candidato até um ano posterior ao final do seu pleito, há uma combinação de artigos que retrata do mesmo tema, a saber, art. 10, II, *a*, do ADCT, c/c arts. 163³⁵ a 165³⁶ da CLT e a Súmula 339 do TST³⁷; o mesmo acontece com a gestante em consonância aos art. 391-A da

³⁴ Art. 10. [...] II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato; b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. § 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias. § 2º Até ulterior disposição legal, a cobrança das contribuições para o custeio das atividades dos sindicatos rurais será feita juntamente com a do imposto territorial rural, pelo mesmo órgão arrecadador. § 3º Na primeira comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas pelo empregador rural, na forma do art. 233, após a promulgação da Constituição, será certificada perante a Justiça do Trabalho a regularidade do contrato e das atualizações das obrigações trabalhistas de todo o período.

³⁵ Art. 163 – Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

³⁶ Art. 164 – Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

³⁷ **Súmula nº 339 do TST CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO. CF/1988** (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais n.ºs 25 e 329 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005:I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, “a”, do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. (ex-Súmula nº 339 - Res. 39/1994, DJ 22.12.1994 – e ex-OJ nº 25 da SBDI-1 – inserida em 29.03.1996) II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável. (ex-OJ nº 329 da SBDI-1 – DJ 09.12.2003).

CLT³⁸ e o art. 10, II, *b*, do ADCT c/c a Súmula 244 do TST³⁹; trata-se da estabilidade provisória da gestante que é desde a confirmação da gravidez, tendo o limite de cinco meses, posterior ao parto e mesmo que o empregador não tenha conhecimento da gravidez não afasta o pagamento da indenização decorrente da estabilidade.

Ressalte-se que, a garantia do emprego à gestante só autoriza a reintegração se ocorrer no período da estabilidade. Do inverso, a garantia se restringirá aos salários e os demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. Ainda, a empregada gestante que foi admitida por prazo determinado, ou se o estado gravídico ocorreu no período do aviso prévio tem direito a estabilidade provisória.

Ademais ainda há outros detentores de estabilidade provisória: dirigente sindical, membro da CIPA, acidentado, dentre outros. Com isso, é necessário verificar antes da dissolução contratual se o obreiro tem estabilidade. É importante destacar que, na legislação trabalhista, presume-se que, em nome do princípio da continuidade, segundo o qual o contrato de emprego deve ser mantido de forma indeterminada, ou seja, sem previsão para terminar, o natural seria a manutenção do contrato. No entanto, é notório que se pode haver a ruptura do contrato.

Saliente-se que, o contrato de emprego não é permanente, portanto, todos os contratos de trabalho tem início e tem fim. Neste contexto, a dissolução do contrato de emprego poderá ocorrer de várias maneiras surtindo efeitos jurídicos diferenciados. A legislação trabalhista prevê para cada forma de extinção contratual os direitos e deveres que cabem a cada um dos sujeitos do contrato de emprego cumprir.

Logo, as formas de cessação da relação de emprego, subentende-se que é a partir da existência de um contrato, pois, a extinção dos direitos e deveres contratuais entre as partes, no caso, o empregado e o empregador, faz-se necessário através do pacto contratual trabalhista.

A dissolução desse contrato pode-se ocasionar em razão da conduta do empregado ou

³⁸ Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Incluído pela Lei nº 12.812, de 2013)

³⁹ **Súmula nº 244 do TST GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012I** - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, “b” do ADCT). II – A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se está se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

do empregador, ou também por ambas as partes, que poderá ser de forma lícita⁴⁰, ou, ilícita em desconformidade com a lei, ordem pública ou os bons costumes, ou ocasionadas por fatores que independe da vontade humana.

Dáí surge-se a necessidade de analisar primeiramente, o contrato de emprego, e em seguida as formas de cessação da relação de emprego, tema a ser discorrido no próximo capítulo.

⁴⁰ Art. 122. São lícitas, em geral, todas as condições não contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes; entre as condições defesas se incluem as que privarem de todo efeito o negócio jurídico, ou o sujeitarem ao puro arbítrio de uma das partes.

3 DAS FORMAS DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu art. 7.º, I⁴¹, institui o direito fundamental social dos trabalhadores como forma de salvaguardar da relação de emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa e, concomitantemente, determina uma indenização, com o objetivo de reparar um prejuízo ou dano sofrido, nos termos de lei complementar. (LEITE, 2020, p. 647).

Com isso, os direitos trabalhistas e sociais devem ser reconhecidos como direitos fundamentais, com respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, que é um princípio universal. (CAVALCANTE; VILLATORE, 2015, p. 11). A consolidação da dignidade da pessoa humana desenvolve-se à proporção em que o ser humano evolui como membro da sociedade. Circunstâncias e ocasiões relevantes concorrem para a fixação da construção atual dos chamados direitos humanos ou direitos fundamentais.

Nesse contexto, vale lembrar do princípio da proteção do trabalhador. A legislação trabalhista determina normas de proteção ao trabalhador e garante os direitos mínimos ao hipossuficiente, ou seja, a parte mais vulnerável da relação. De um lado, entende-se que o empregador tem uma situação econômica mais favorável e é necessário a manutenção do equilíbrio das partes. O Estado cria mecanismo limitadores à autonomia privada, na busca de um equilíbrio contratual entre os desiguais. (MARTINEZ, 2020, p. 106).

Sobre a dispensa arbitrária ou sem justa causa é um evento o qual o empregado não está esperando, ou seja, é um acontecimento inesperado. Com isto, o legislador constitucional teve a preocupação em proteger o trabalhador. No que tange a lei complementar, trata de assunto específico da matéria, tem o mesmo processo legislativo das leis ordinárias, com exceção do quórum, pois o art. 69 da CRFB/1988⁴², exige a votação pela maioria absoluta. Logo, as matérias reservadas à lei complementar não podem ser tratadas por medida provisória ou lei delegada.

A cessação do contrato de emprego é o término, ou seja, a extinção da relação de emprego que pode se dar por iniciativa do empregado, do empregador ou, por ambos, por justa causa, além de outras formas como caso fortuito ou força maior e o Fato do Príncipe.

Vale lembrar que, é necessário ser observado o tipo de contrato, se é indeterminado ou determinado, e em seguida as causas da extinção. A qual será verificado nas próximas seções.

⁴¹ “Art. 7º [...] I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;”

⁴² Art. 69. As leis complementares serão aprovadas por maioria absoluta.

3.1 DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO

Trata-se do rompimento do vínculo empregatício, o qual envolve a relação de emprego: empregado e empregador. Este ato de romper a avença contratual empregatícia, ocasiona em consequências para as duas partes. Neste momento, é hora de refletir a questão dos deveres e direitos da contraprestação dos serviços prestados pelo obreiro, em contraposição também as obrigações do empregador.

A extinção do contrato de emprego pode ser: normal ou excepcional. Quando o contrato é consumado ao atingir o seu termo final, corresponde a forma normal de extinção. Por outro lado, há casos que o contrato não alcança o desfecho final, nesse caso fala-se da extinção excepcional que ocasiona: resilição, resolução e rescisão. (MARTINEZ, 2020, p. 701).

Tem-se como exemplo de cessação por via normal, o contrato determinado, o qual pode ser visto como regra, pois o mesmo tem data início e data fim para o término. Todavia, excepcionalmente, há casos que o contrato determinado pode ser extinto.

A ruptura do contrato de emprego por prazo determinado se dar por extinção do prazo do contrato, rescisão antecipada por iniciativa do empregador, rescisão antecipada por iniciativa do empregado, rescisão antecipada em decorrência de prática de justa causa, rescisão por justa causa do empregador, rescisão antecipada por culpa recíproca, Fato do Príncipe, força maior, programa de demissão voluntária.

Já o contrato de emprego por tempo indeterminado pode ser cessado em virtude de causas, quais sejam: dispensa sem justa causa, dispensa por justa causa, dispensa indireta, culpa recíproca, morte do empregado, extinção da empresa, acordo entre as partes. No entanto, vale salientar que, em observância ao princípio da continuidade, presume-se que a relação de emprego deve ser por tempo indeterminado.

A impossibilidade da continuidade do contrato de emprego, conseqüentemente conduz a perda da finalidade desse contrato, em manter o obreiro na prestação de seus serviços, como forma de subsistência e dignidade da vida humana, ensejando assim, em efeitos jurídicos tanto para o empregador, como para o empregado.

No entanto, a assunção dos riscos do negócio pelo empregador, lhe propicia a possibilidade de gerenciamento do negócio conforme seu interesse e conveniência, o que inclui o desligamento de colaboradores, a qualquer tempo sem justa motivação, situação que

decorre diretamente do seu poder diretivo.

Vale lembrar que, quando uma das partes, empregado ou empregador, decide rescindir o contrato, é necessário dar o aviso prévio, para não ocorrer o fato inesperado e evitar surpresa para as partes da relação de emprego.

O aviso prévio originou-se do Direito Comercial de 1850 e Direito Civil de 1916. Posteriormente, no Direito do trabalho, foi regulamentado pela Lei nº 62, de 5 de junho de 1935, caput do art. 6.º, parágrafo único⁴³ como direito unilateral do empregado de comunicar a sua intenção de rescindir o contrato de trabalho.

Em seguida, em 1943, quando se criou a Consolidação das Leis de Trabalho, houve a obrigação de forma bilateral, consoante aos arts. 487 a 491⁴⁴, tanto para o empregador como para o empregado de dar o aviso prévio, nos contratos indeterminados.

Apesar de o aviso prévio proporcional estar previsto também na Constituição da

⁴³ Art. 6.º O empregado deverá dar aviso prévio ao empregador, com o prazo mínimo de trinta dias, quando desejar retirar-se do emprego. A falta do aviso prévio sujeita-o ao desconto de um mês de ordenado ou do duodécimo do total das comissões percebidas nos últimos doze meses de serviço. Parágrafo único. O empregador ou seu representante é obrigado a fornecer imediatamente ao empregado que tiver feito o aviso prévio de que trata este artigo, por escrito, uma declaração de haver recebido essa comunicação. (BRASIL, 1935).

⁴⁴ Art. 487 – Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de: I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior; (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951) II - trinta dias aos que perceberem por quinquena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa. (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951) § 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço. § 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo. § 3º - Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço. § 4º - É devido o aviso prévio na despedida indireta. (Parágrafo incluído pela Lei nº 7.108, de 5.7.1983) § 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.218, de 11.4.2001) § 6º O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.218, de 11.4.2001). Art. 488 – O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral. Parágrafo único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 7.093, de 25.4.1983) Art. 489 – Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração. Parágrafo único - Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado. Art. 490 - O empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida. Art. 491 - O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

República Federativa do Brasil de 1988, art. 7.º, inciso XXI⁴⁵ foi regulamentado pela Lei n.º 12.506 de 13 de outubro de 2011, para o empregado rural teve previsão no art. 15⁴⁶ da Lei n.º 5889/1973. (LEITE, 2020, p. 728).

Infere-se que o aviso prévio é o comunicado por uma das partes da relação contratual de trabalho, empregado ou empregador, com o ânimo de rescindir o contrato, sem justa causa. Quaisquer das partes deve informar à outra parte, quando não houver interesse em permanecer naquele emprego ou com aquele funcionário, para não haver surpresa e a outra parte se organizar, é por este motivo que é chamado aviso prévio, em consonância com o caput do art. 1.º e parágrafo único⁴⁷ da Lei n.º 12.506/2011, após 01 ano de empresa, o empregado terá o acréscimo de 03 dias, no máximo 60 dias, totalizado 90 dias.

O tempo mínimo de aviso prévio é de 30 dias, sendo proporcional ao tempo de serviço e será acrescido 03 dias por cada ano de trabalho, chegando ao máximo 90 dias. Sendo assim, se o empregado ou empregador rescindir o contrato sem justa causa, aos 09 meses de trabalho, o obreiro, terá direito ao tempo mínimo de 30 dias de aviso prévio, no entanto, ao completar 01 ano completo, o empregado terá direito a 30 dias mais 03 dias, ou seja, 33 dias, e assim sucessivamente, a cada ano completo será somado mais 03 dias, limitado a 90 dias.

A aplicação do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, estabelecido pela Lei n.º 12.506/2011, de acordo ao Tribunal Superior do Trabalho, apenas utiliza-se, aos contratos em vigor, somente para as rescisões ocorridas em período posterior à vigência da lei. Ainda, há uma situação, regulamentada pela CLT, aviso prévio indenizado. Ocorre quando o empregado pediu demissão e não quer cumprir o aviso prévio, haverá o desconto na sua rescisão, por outro lado, quando o empregador determina de imediato o desligamento do empregado e não quer mais que ele trabalhe em sua empresa, neste caso, a responsabilidade será do empregador de pagar o aviso prévio indenizado ao funcionário.

Convém lembrar que, o contrato de emprego só será cessado após aviso prévio. Neste contexto, serão analisadas as formas de cessação tanto do contrato de emprego determinado e o indeterminado, inclusive, a rescisão contratual, resolução contratual e rescisão contratual

⁴⁵ Art.7.º XXI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

⁴⁶ Art. 15. Durante o prazo do aviso prévio, se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, o empregado rural terá direito a um dia por semana, sem prejuízo do salário integral, para procurar outro trabalho.

⁴⁷ Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa. Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias

serão mencionadas nas próximas seções.

3.2 RESILIÇÃO CONTRATUAL

A resilição contratual bilateral diz respeito a extinção por força de ajuste entre as partes contratantes, pondo fim ao vínculo de modo consensual, em consonância ao art. 472 do CC/2002⁴⁸, é o distrato, já o art. 473 do CC/2002⁴⁹, fala-se da resilição contratual unilateral decisão e ação de extinção do contrato, por uma das partes contratantes, dentro de possibilidade jurídica prevista no contrato ou na lei.

A resilição contratual equivale a todas as formas de dissolução do contrato de emprego, isto é, por ato válido volitivo das partes. Compõe-se de três tipos de cessação contratual: resilição unilateral de uma das partes, no caso do empregado fazer o pedido de demissão ou quando o empregador dispensa o empregado por despedida sem justa causa, ou seja, sem justo motivo e ainda, de forma bilateral, quando ambos estão de comum acordo em dissolver o contrato. (DELGADO, 2017, p. 1278).

Em suma, a resilição é a extinção do contrato de uma ou de ambas as partes. Se for somente por uma das partes é unilateral, se for por ambas as partes é bilateral.

a) Do pedido de demissão

O empregado manifesta a sua decisão por sua liberalidade em não permanecer no emprego, informando a rescisão do contrato de emprego por sua própria vontade. Neste caso, terá que cumprir o aviso prévio e receber a remuneração do referido mês, ou ainda, pode optar em não trabalhar, optando em não cumprir o aviso prévio, será descontado o valor da rescisão contratual.

b) Da dispensa sem justa causa

A dispensa sem justa causa é um direito potestativo do empregador que por sua própria vontade decide pela ruptura do contrato de emprego sem justa causa, decorre pelo ato do poder diretivo e o poder de comando. Neste sentido, o empregador dará o aviso prévio ao empregado para que este, trabalhe durante o período, ao final, a remuneração, referente ao

⁴⁸ Art. 472. O distrato faz-se pela mesma forma exigida para o contrato.

⁴⁹ Art. 473. A resilição unilateral, nos casos em que a lei expressa ou implicitamente o permita, opera mediante denúncia notificada à outra parte.

mês que trabalhou ou, poderá dispensar o empregado do aviso prévio e indenizar o empregado, pagando integralmente a remuneração do período do cumprimento do aviso.

c) Da dispensa por mútuo consentimento

Trata-se da inovação trazida pela Lei nº 13.467/2017, ao inserir na CLT, o art. 484-A⁵⁰. É um acordo entre as partes, relativa à criação de uma nova modalidade de extinção do contrato de trabalho: a figura do distrato, o qual estabelece que, havendo consenso entre empregado e empregador sobre a adoção da modalidade.

d) Da extinção da empresa

No poder de diretivo, está a possibilidade, de o empregador determinar a extinção da empresa. Neste sentido, automaticamente, a relação contratual de emprego, se aniquila. No entanto, não se pode negar que os direitos trabalhistas do empregado não são extintos. Portanto, o empregador deverá proceder com o pagamento das verbas rescisórias a qual o empregado tem direito.

Em consonância, Delgado (2017, p. 1291) explica a ruptura contratual e a extinção da empresa:

Trata-se de modalidade de ruptura contratual que tem merecido do Direito do Trabalho, regra geral, tratamento semelhante ao da dispensa injusta. Considera-se que a extinção da empresa no País, por exemplo, ou do estabelecimento, em certo local ou município, é decisão que se coloca dentro do âmbito do poder diretivo do empregador, sendo, em consequência, inerente ao risco do empresarial por ele assumido (princípio da alteridade; art. 2º, caput, CLT; arts. 497 e 498, CLT; Súmula 44, TST). Nesse quadro, de maneira geral, o término do contrato em virtude do fechamento da empresa ou do estabelecimento provoca o pagamento das verbas rescisórias próprias à rescisão unilateral por ato do empregador, ou seja, próprias à dispensa sem justa causa. Trata-se, em síntese, das verbas especificadas na alínea “a” do presente item 2, supra.

⁵⁰ Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); I - por metade: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) a) o aviso prévio, se indenizado; e (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1.º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) II - na integralidade, as demais verbas trabalhista (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) § 1º A extinção do contrato prevista no **caput** deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) § 2º A extinção do contrato por acordo prevista no **caput** deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

A extinção da empresa é uma das formas de ruptura do contrato de trabalho. Vale mencionar os (art. 497 e o art. 498 da CLT)⁵¹ que explica quando o empregado é estável e o motivo da extinção da empresa não for por força maior, a rescisão será paga de igual forma aos do contrato por tempo indeterminado, e ainda em dobro. O empregado fará juz, também, ao aviso prévio (Súmula n.º 44)⁵². A extinção da empresa pode se dar por motivo de força maior, neste caso o empregador não ficará isento de pagar salário ou de indenizar o pessoal da empresa. O instituto força maior será detalhado no capítulo 4.

3.3 RESOLUÇÃO CONTRATUAL

A resolução contratual relaciona-se com todas as modalidades de ruptura do contrato de trabalho por inobservância de qualquer uma das partes às normas contratuais (infrações por parte do empregado e empregador), como por exemplo, despedida por justa causa e despedida indireta, a resolução contratual por culpa recíproca das partes contratuais, a resolução contratual por implemento de condição resolutiva. (DELGADO, 2017, p. 1280).

A despedida por justa causa seria um ato de infração por parte do empregado, enquanto que na despedida indireta, o empregador seria o responsável por descumprimento contratual. Já a resolução por culpa recíproca ambas as partes, obreiro e empregador, dão causa a despedida. Quando há uma condição resolutiva no contrato, ocorrendo o fato, o negócio jurídico resolver-se-á. Veja-se as formas de resolução contratual.

a) Da dispensa por justa causa

O poder diretivo do empregador pode aplicar punições ao empregado, quais sejam: advertência verbal ou escrita, suspensão, demissão. A advertência verbal ou escrita utiliza-se

⁵¹ 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. 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.

⁵² **Súmula nº 44 do TST AVISO PRÉVIO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003** 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.

do costume⁵³ que é uma fonte do direito, além da suspensão e a demissão inculpidas no art. 474 da CLT⁵⁴. A dispensa por justa causa constitui falta grave do empregado, no entanto, faz-se necessário elencar a configuração da licitude da justa causa, dentre elas: a legalidade, a proporcionalidade, imediatividade e “*non bis in idem*”⁵⁵.

A legalidade diz respeito ao dispositivo legal inserido no (art. 482 da CLT, e parágrafo único)⁵⁶, o qual determinou as hipóteses de dispensa por justa causa; a proporcionalidade é necessário que a falta cometida pelo empregado esteja em consonância a legalidade da norma; já imediatividade, o empregador ao se deparar com uma falta grave do empregado, deve aplicar de forma imediata a dispensa, para que doutrina e a jurisprudência não entenda que seja perdão tácito. O *non bis idem* diz respeito, a proibição da duplicidade da aplicação da punição. Convém lembrar que, o empregador não pode aplicar duas punições para o empregado, a exemplo, uma advertência e uma suspensão, para cada violação da conduta do empregado será aplicada uma punição, em virtude da vedação do “*non bis in idem*”.

Cabe ressaltar que o rol elencado no art. 482 da CLT não é taxativo, visto que, há outras hipótese que configuram justa causa, a saber: recusa injustificada do empregado em utilizar equipamentos individuais e observar as instruções do empregador para prevenir

⁵³ Art. 8.º da CLT – As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

⁵⁴ Art. 474 – A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

⁵⁵ “*NON BIS IN IDEM*”. Loc. (Lat.) Dir. Proc. Aforismo de direito romano, consagrador de que é vedada a repetição de atividade já apreciada judicialmente. (SIDOU, 2016, p. 420).

⁵⁶ Art. 482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar. m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).Parágrafo único – Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.(Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966).

acidentes no trabalho (art. 158, parágrafo único “b”, CLT)⁵⁷; não estar devidamente matriculado, o empregado aprendiz, nos cursos de aprendizagem ou ter frequência ou aproveitamento insuficientes (art. 433 da CLT)⁵⁸; excessos na prática de greve (art. 14, Lei n.º 7.783/89)⁵⁹.

b) Despedida Indireta

A despedida indireta está regulamentada no art. 483 da CLT⁶⁰, ocorre quando o empregador comete atos alheios ao contrato de emprego, isto é, a justa causa do empregador. Trata-se de uma modalidade de extinção do contrato por meio da resolução unilateral provocada pelo empregador. A rescisão indireta faz-se necessário, o empregado ajuizar ação judicial trabalhista, o qual o pedido deverá convencer o juízo da ocorrência da justa causa do empregador.

⁵⁷ Art. 158 cabe aos empregados: [...] II Parágrafo único – Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

⁵⁸ Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5.º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses: I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência) II – falta disciplinar grave; (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000) III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000) IV – a pedido do aprendiz. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000) Parágrafo único. Revogado. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000) § 2º Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

⁵⁹ Art. 14 Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho. Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que: I – tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição; II – seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

⁶⁰ Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. § 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. § 3º - Nas hipóteses das letras “d” e “g”, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965).

c) Dispensa por culpa recíproca

A culpa recíproca é uma justa causa praticada por ambas as partes, o empregado e o empregador. Isto é, a ocorrência simultânea, de fato gravoso pelo empregado e pelo empregador, consoante art. 484 da CLT⁶¹. A culpa recíproca tem o reconhecimento pela Justiça do Trabalho, conforme assevera, Maurício Godinho Delgado (2017, p. 1291).

Este tipo de término contratual, bastante raro, supõe decisão judicial a respeito, no quadro de um processo trabalhista. A concorrência de culpa das partes nos fatos envolventes à extinção do contrato não pode ser desprezada pelo Direito, conduzindo a uma resposta normativa equânime e equilibrada, com justa distribuição de vantagens e desvantagens rescisórias.

A ruptura do contrato de trabalho por culpa recíproca não é uma situação comum, portanto é necessário dirimir o conflito, em um processo trabalhista, para assim, ter a certeza e o reconhecimento que houve a culpa recíproca.

d) Da resolução contratual antecipada por iniciativa do empregado ou empregador por prazo determinado

Consoante o caput art. 480 da CLT e o inciso I⁶², a rescisão antecipada do contrato de emprego por tempo determinado, antes da previsão do término, quando por iniciativa do empregado este terá que indenizar o empregador pelos prejuízos comprovados causados que deste fato lhe resultarem em decorrência da antecipação da extinção contratual.

Da mesma forma ocorre quando, rescindido o contrato por iniciativa o empregador. No entanto, é necessário evidenciar quais foram os prejuízos sofridos, ocasionados pelo empregado, para assim, estabelecer o valor da indenização em consonância com o dano suportado.

Nesse contexto, tanto o empregado como o empregador, que rompe com o contrato de emprego por prazo determinado de forma antecipada, sem qualquer motivo justo, que contenha cláusula assecuratória de direito recíproco, terão que dar o aviso prévio consoante

⁶¹ Art. 484 - Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

⁶² Art. 480 – Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. (Vide Lei nº 9.601, de 1998). § 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições. (Renumerado do parágrafo único pelo Decreto-lei nº 6.353, de 20.3.1944)

Súmula 163.

3.4 RESCISÃO CONTRATUAL

A rescisão contratual corresponderia a todas as modalidades de ruptura do contrato de trabalho em face de nulidade, como por exemplo, contratos de trabalho cujo objetivo é proibido ou ilícito. O Capítulo V da Consolidação das Leis de Trabalho que trata da rescisão contratual, no caput do art. 477⁶³ texto da redação original, menciona-se de forma ampla, a cessação do contrato de emprego, sem haver uma especificação, todavia, com a Reforma Trabalhista, teve-se uma nova redação, do caput do art. 477⁶⁴ o legislador organizou o texto, facilitando o entendimento deste dispositivo.

Nota-se uma mudança significativa com a redação dada pela Lei n.º 13.467/2017, responsável pela reforma trabalhista, o texto original, conforme pode ser observado, fala-se de cessação das relações de trabalho e o direito de uma indenização pelo empregador, enquanto que no texto da reforma trata-se da extinção do contrato de trabalho e o pagamento das verbas rescisórias. Vale mencionar que, extinção e cessação, são palavras sinônimas, ou seja, tem o mesmo significado.

a) Da morte do empregado

Os direitos e garantias do empregado iniciam-se a partir do vínculo empregatício contratual existente, entre o empregador e o empregado, com a morte do colaborador, extingue-se a relação de emprego, contudo, os direitos trabalhistas rescisórios não se extinguem, pelo contrário haverá o direito de sucessão pelos seus dependentes.

Consoante ao (art. 2.º e 6.º)⁶⁵ do Código Civil/2002, a proteção dos direitos inerentes à vida civil, se estende ao nascituro, como também aos sucessores. Para isto, deve se entender

⁶³ Art. 477 – É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970).

⁶⁴ Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

⁶⁵ Art. 2.º A personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro.

Art. 6.º A existência da pessoa natural termina com a morte; presume-se esta, quanto aos ausentes, nos casos em que a lei autoriza a abertura de sucessão definitiva.

que existe três tipos de morte segundo o Código Civil, a saber: morte, morte presumida e ausência.

A par disso, os direitos de personalidade extinguem-se com a morte, a qual é atestada por um médico, pessoa especializada. Ocorre que, quando a impossibilidade de se declarar a declaração de óbito, consoante o art. 7.º do CC/2002⁶⁶, pode-se haver o reconhecimento por presunção, a exemplo, de acidente aéreo onde não localizados os corpos dos passageiros. Inicialmente presume-se a morte pela ausência e em seguida é necessária sentença judicial, para assim indicar a data provável do falecimento.

Na forma dos artigos (22, 25 e 26 do Código Civil/2002)⁶⁷, o desaparecimento de uma pessoa sem dar notícia, a ausência será declarada judicialmente, no qual será nomeado curador para administração do patrimônio, preferencialmente, o cônjuge do ausente. Decretada a ausência, e decorrido o prazo do art. 26 do CC, será possível a abertura da sucessão provisória, com a distribuição provisória de bens aos sucessores. Dez anos após a sentença declaratória da sucessão provisória, é possível o requerimento de sucessão definitiva. Caso, o ausente retorne após o prazo de 10 anos da sucessão definitiva, poderá retomar os bens repassados em sucessão provisória ou sub-rogados, no estado que se encontram (art. 37 do CC)⁶⁸.

Ora, a morte do empregado não é uma situação comum, mais pode ocorrer a qualquer momento. Ocorrendo o evento, morte, os sucessores dependentes ou os herdeiros poderão se habilitar junto ao inventário, através de certidão de crédito, expedida junto à Justiça do Trabalho, através de Reclamação Trabalhista, para assim, receber os direitos trabalhistas, deixados pelo “de cujos” as verbas rescisórias trabalhistas.

Convém lembrar que, tanto no contrato de trabalho por prazo determinado, quanto no indeterminado, as verbas rescisórias são devidas, no entanto, é necessário observar as

⁶⁶ Art. 7.º - Pode ser declarada a morte presumida, sem decretação de ausência: I - se for extremamente provável a morte de quem estava em perigo de vida; II - se alguém, desaparecido em campanha ou feito prisioneiro, não for encontrado até dois anos após o término da guerra. Parágrafo único. A declaração da morte presumida, nesses casos, somente poderá ser requerida depois de esgotadas as buscas e averiguações, devendo a sentença fixar a data provável do falecimento.

⁶⁷ Art. 22. Desaparecendo uma pessoa do seu domicílio sem dela haver notícia, se não houver deixado representante ou procurador a quem caiba administrar-lhe os bens, o juiz, a requerimento de qualquer interessado ou do Ministério Público, declarará a ausência, e nomear-lhe-á curador.

⁶⁸ Art. 25. O cônjuge do ausente, sempre que não esteja separado judicialmente, ou de fato por mais de dois anos antes da declaração da ausência, será o seu legítimo curador. Art. 26. Decorrido um ano da arrecadação dos bens do ausente, ou, se ele deixou representante ou procurador, em se passando três anos, poderão os interessados requerer que se declare a ausência e se abra provisoriamente a sucessão.

Art. 37. Dez anos depois de passada em julgado a sentença que concede a abertura da sucessão provisória, poderão os interessados requerer a sucessão definitiva e o levantamento das cauções prestadas.

peculiaridades concernentes às modalidades de extinção do liame empregatício, veja-se a próxima seção a ser disposta.

3.5 DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O instituto da rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas. O pagamento a que fizer jus, o empregado será efetuado: em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

Vale lembrar que, seja qual for, a compensação no pagamento não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado. A entrega, ao empregado, de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação, deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

De acordo ao (§8.º do art. 477 da CLT)⁶⁹, a não observância do prazo de dez dias no pagamento das verbas rescisórias, o empregador estará sujeito à multa de 160 BTN. No que tange ao direito ao seguro de desemprego, consoante ao (§ 10 do art. 477 da CLT)⁷⁰, ao extinguir o contrato de trabalho, a anotação na carteira de trabalho é pressuposto para requerer o seguro de desemprego. O empregado faz jus, a cada mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias, ao equivalente a 1/12 de férias e 13.º proporcionais, a serem pagos no momento da formalização da rescisão contratual. Convém lembrar, as férias vencidas são sempre devidas.

Há modalidades de extinção contratual que são semelhantes no pagamento das verbas rescisórias, a saber: o pedido de demissão, a dispensa sem justa causa, a rescisão indireta, segue o mesmo rito, quanto ao recebimento dos direitos trabalhistas, o empregado tem direito, às verbas rescisórias (férias vencidas e proporcionais mais 1/3 e 13º salário proporcionais),

⁶⁹ Art. 477 [...] § 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).

⁷⁰ Art. 477 [...] § 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no **caput** deste artigo tenha sido realizada. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

independentemente de contar com mais de um ano de contrato de trabalho (Súmulas 157 e 261 do TST)⁷¹.

Para a dispensa sem justa causa e a indireta tem-se, também, como direitos, saldo de salário dos dias efetivamente trabalhados, indenização de 40% (quarenta por cento) do FGTS e seguro de desemprego desde que atenda a legislação previdenciária, além do aviso prévio. Já no pedido de demissão o aviso prévio somente será pago se o empregado cumpri-lo, trabalhando durante o período.

Já a dispensa por mútuo consentimento o empregador pagará metade do aviso prévio e metade da multa do FGTS, além das demais verbas rescisórias. O saque do FGTS será de 80% dos depósitos. O empregado perde o direito ao seguro-desemprego. Diminuição dos custos de rescisão contratual para o empregador;

Quanto à extinção da empresa são devidas as verbas rescisórias, bem como os salários até a data da extinção (Súmula 173 TST). No caso, de haver a extinção da empresa, por proveniência de atos das autoridades governamentais ou promulgação de Lei, serão efetuados os pagamentos que o empregado fazer jus: aviso prévio, 13º salário e férias proporcionais, indenização ou depósitos do FGTS. A qual serão eventualmente pagos pelo Poder Público que causou a paralisação.

Na dispensa por justa causa o empregado perde o direito ao recebimento das verbas rescisórias (férias e 13.º proporcionais). Somente perceberá o valor relativo às férias vencidas (simples ou em dobro, dependendo se já escoado o prazo do período concessivo) e saldo de salário.

Na culpa recíproca é dividida as verbas rescisórias pela metade. A (Súmula 14 do TST) diz que “Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais”. Contudo, recebe as férias vencidas de

⁷¹ Súmula nº 157 do TST GRATIFICAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 A gratificação instituída pela Lei nº 4.090, de 13.07.1962, é devida na rescisão contratual de iniciativa do empregado (ex-Prejulgado nº 32). Precedente: ERR 4155/1966., Ac. TP 1043/1967 - Rel. “ad hoc” Juiz Conv. Délio Maranhão DO-GB 09.05.1968 - Decisão por maioria Histórico: Redação original - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982 Nº 157 A gratificação instituída pela Lei nº 4.090, de 1962, é devida na rescisão contratual de iniciativa do empregado (ex-Prejulgado nº 32). **Súmula nº 261 do TST FÉRIAS PROPORCIONAIS. PEDIDO DE DEMISSÃO. CONTRATO VIGENTE HÁ MENOS DE UM ANO (nova redação) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003** O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais. Histórico: Redação original - Res. 9/1986, DJ 31.10.1986, 03 e 04.11.1986 - Republicada com correção DJ 06, 07 e 10.11.1986 Nº 261 Férias proporcionais – Pedido de demissão – Contrato vigente há menos ano. O empregado que, espontaneamente, pede demissão, antes de completar doze meses de serviço, não tem direito a férias proporcionais.

forma integral, assim como o saldo de salário.

Na resolução contratual antecipada por iniciativa do empregado ou empregador por prazo determinado – Ao cessar o contrato de trabalho por prazo determinado no seu termo final, não há que se falar em indenização. Contudo, se a ruptura do contrato, ocorrer antecipadamente, aquele que deu causa à ruptura injustificada deverá indenizar a outra parte, seja empregado ou empregador.

A teor dos artigos 479⁷² e 480 da CLT, que tratam da indenização pelo empregador de metade dos valores devidos ao empregado até o termo final do contrato; e, pelo empregado, dos prejuízos causados ao seu empregador, observado, como limite, o valor ao qual faria jus o empregado, caso fosse o empregador o responsável pela ruptura contratual antecipada. Quando há cláusula asseguratória do direito recíproco de rescisão, se houver a ruptura do contrato antes do prazo estabelecido, a rescisão se dará de igual modo ao contrato indeterminado, segundo o art. 481 da CLT.

Na morte do empregado, o empregador deverá ao espólio apenas o 13º salário proporcional e as férias proporcionais e seu terço. Caberá, ainda, o pagamento do saldo salarial, se existente, e demais parcelas vencidas com o fim do contrato (por exemplo, férias simples), ou parcelas já em mora (férias vencidas, em dobro, por exemplo). Os depósitos de FGTS serão liberados para os dependentes previdenciários do obreiro e, em sua falta, os herdeiros existentes, indicados em alvará judicial (art. 20, IV, Lei n. 8.036/90).

A anotação da extinção do Contrato de Trabalho na CTPS será o documento hábil para que o empregado possa requerer o benefício do seguro-desemprego, bem como a movimentação de sua conta do FGTS (art. 477, §10). O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço foi criado através da Lei n.º 5.108/66 como regime alternativo ao sistema da estabilidade decenal assegurado pela CLT. Com o advento da Constituição da República Federativa/1988, foi eliminado do ordenamento jurídico o sistema de estabilidade após 10 anos de serviço.

A Reforma trabalhista revogou o §1.º e 3.º do art. 477 da CLT, a qual não há mais imposição legal, da empresa homologar a rescisão contratual do empregado junto ao sindicato da categoria ou ao Ministério do Trabalho, independente do tempo de serviço. Com isto, equiparou aos empregados domésticos, em consonância, a Lei Complementar n.º 150/205, as

⁷² A indenização do art. 479 é devida independentemente do direito ao FGTS e respectiva multa, quando a iniciativa for do empregador (sem cláusula asseguratória do direito recíproco de rescisão), conforme dispõe a **Súmula 125 do TST: SUM-125 CONTRATO DE TRABALHO. ART. 479 DA CLT** (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 – O art. 479 da CLT aplica-se ao trabalhador optante pelo FGTS admitido mediante contrato por prazo determinado, nos termos do art. 30, § 3º, do Decreto nº 59.820, de 20.12.1966.

rescisões e pedidos de demissão são realizados, sem a necessidade de homologar junto ao sindicato da classe para efetivar o ato.

Com isso, o contrato de emprego ao atingir seu termo final, não precisa ser mais homologado. O pagamento das verbas rescisórias pode ser realizado em qualquer lugar, até mesmo na própria empresa. Vale mencionar que, o Termo de Homologação é um documento indispensável para o saque dos valores relativos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço dos trabalhadores.

Ademais, é no ato da homologação que há a entrega por parte das entidades empregadoras das guias próprias para instruir o pedido do seguro desemprego. No capítulo seguinte serão abordadas outras formas de cessação do contrato de emprego, como: Fato de Príncipe, Caso Fortuito e ou de Força Maior.

4 DA TEORIA DO FATO DO PRÍNCIPE

Preliminarmente, o Fato do Príncipe é quando a paralisação do serviço for motivada por ato da autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade. Textualmente é o ato praticado por autoridade pública no exercício das suas funções oficiais que afeta atividade privada⁷³.

Nesse sentido, é o “caso fortuito” resultante de ato de natureza pública. Esse fato se caracteriza por ser imprevisível, extracontratual e extraordinário, provocando alteração na equação econômico-financeira do contrato administrativo. Assim, o particular fica impedido de adimplir o cumprimento de suas obrigações, impossibilitando de fazê-lo por motivo a que não deu causa.

O Fato do Príncipe em regra é detalhado de forma mais peculiar e precisa no Direito Administrativo. Este instituto na íntegra do poder público, constitui a toda determinação estatal, positiva ou negativa, geral, imprevista e imprevisível, que onera substancialmente a execução do contrato administrativo. (MEIRELLES, 2001). Vale lembrar que, foi a doutrina francesa que desenvolveu a teoria dos contratos administrativos, com o auxílio do direito alemão e italiano, porém não havia ainda uma classificação, divisão ou diferenciação entre contrato privado e contrato público. (PONTES, 2017).

É de notar que no contrato administrativo, bem como, no contrato trabalhista poderá ocorrer as situações de imprevisibilidade e inevitabilidade, fatos estranhos à vontade do contratante que impossibilitam o adimplemento das obrigações contratuais, quais sejam: a teoria do fato de príncipe, o caso fortuito ou de força maior e a teoria da imprevisão. Há de se observar que esses fatos constituem no Direito do Trabalho, formas de cessação do contrato de emprego.

A partir das considerações feitas, vale mencionar o Fato do Príncipe no Direito Comparado, nacional, e da União Europeia (UE) especificamente, Portugal, Itália e França, das divergências do equilíbrio econômico financeiro, acentuando os aspectos relevantes no que tange a modificação dos contratos de forma unilateral.

O direito administrativo brasileiro disciplina as situações e possibilidades da ocorrência do Fato do Príncipe. Nesse contexto, a tutela do equilíbrio contratual nos contratos administrativos é norma constitucional, contida no art. 37, inciso XXI da Constituição Federal

⁷³ Dir. Obr. Caso fortuito resultante de ato de natureza pública – lei, ordem ou proibição governamental. (SIDOU, 2016. p. 273).

de 1988⁷⁴, além da previsão no art. 65, inciso II, alínea “d”, § 6º da Lei de n.º 8.666/1993⁷⁵. Entende-se que as atribuições examinadas através da administração pela legislação de contratos públicos são similares à posição normal dos contratantes nas relações contratuais estabelecidas exclusivamente entre particulares.

O Fato do Príncipe no direito público de Portugal encontra-se de forma explícita no sistema jurídico português no Código de Contratos Públicos, com o fulcro no artigo 314, n.º 1, combinado com o artigo 335, n.º 2, veja-se:

O CCP adotou uma solução clara, que passa pela recondução à figura da modificação unilateral do contrato apenas quando a atuação que se configura como fato do príncipe seja imputável ao próprio contraente público, mas adoptada fora do seu poder de conformação da relação contratual [artigo 314.º, n.º 1, alínea a)]. Nestes casos, dará, por isso, lugar à modificação do contrato e à reposição do equilíbrio financeiro do mesmo, nos termos do preceito citado. E se resultar na resolução do contrato dá direito a uma indenização igual à que resultaria da utilização, pelo contraente público, do poder de resolução unilateral do contrato, de acordo com o artigo 335.º, n.º 2, do CCP. (LEITÃO, 2012, p. 89).

Em suma, a legislação de Portugal e Brasil quanto ao equilíbrio financeiro tem pontos semelhantes, no que diz respeito à modificação unilateral do contrato, no entanto, o mesmo não acontece com a Itália, como bem assevera Medauar (2018, p. 220), veja-se:

No ordenamento italiano, a Corte de Cassação afastou a tese do poder discricionário de modificação unilateral do contrato, como poder geral independente de previsão legal explícita, e afirmou que, salvo a rescisão por interesse público, a relação contratual é regida por cânones paritários. Como se viu, no ordenamento brasileiro a prerrogativa é prevista, circunscrita a limites e ao respeito a direitos dos contratados.

⁷⁴ Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998). [...] XXI – ressalvados os casos especificados na legislação, as obras, serviços, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos da lei, o qual somente permitirá as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações.

⁷⁵ Art. 65. Os contratos regidos por esta Lei poderão ser alterados, com as devidas justificativas, nos seguintes casos:

II – por acordo das partes:

[...]

d) para restabelecer a relação que as partes pactuaram inicialmente entre os encargos do contratado e a retribuição da administração para a justa remuneração da obra, serviço ou fornecimento, objetivando a manutenção do equilíbrio econômico-financeiro inicial do contrato, na hipótese de sobrevirem fatos imprevisíveis, ou previsíveis porém de consequências incalculáveis, retardadores ou impeditivos da execução do ajustado, ou, ainda, em caso de força maior, caso fortuito ou fato do príncipe, configurando álea econômica extraordinária e extracontratual.

[...]

§ 6.º Em havendo alteração unilateral do contrato que aumente os encargos do contratado, a Administração deverá restabelecer, por aditamento, o equilíbrio econômico-financeiro inicial

A Lei nº 13.303/2016 – Estatuto Jurídico das Estatais – não se refere à modificação unilateral, mencionando somente a alteração por acordo (alteração amigável)

Nessa linha de pensamento, a alteração anormal e imprevisível decorrente do fato do príncipe, exercido pelo próprio Ente contratante, implica na modificação do contrato e à reposição do equilíbrio financeiro, e ainda havendo resolução do contrato, terá direito a uma indenização de forma equivalente da utilização, pelo contraente público poder unilateral do contrato.

No direito público Francês, o Fato do Príncipe supõe que os atos lícitos e soberanos, não ocasionam responsabilização do ente público, em consonância ao princípio da irresponsabilidade do Estado, que tem como premissa o governo absoluto e soberano, “o rei não erra nunca”. (BADAoui, 1955, p. 207). Como bem adverte Fonseca (1958, p. 21): “Tenta-se, assim, condicionar à irresponsabilidade do devedor à simples impossibilidade subjetiva, isenta de culpa, a esta se equiparando mesmo a onerosidade excessiva.”

Vale ressaltar a influência francesa no Direito Administrativo brasileiro, conforme ensina Mello (2009, p. 39):

A origem do Direito Administrativo e do órgão referido advém de eventos que assim se pode resumir. Sobrevindo a Revolução Francesa como período histórico era o da Monarquia Absoluta, inexistiam disposições que subjugassem ao Direito a conduta soberana do Estado em suas relações com os administrados.

Apesar da influência francesa no direito administrativo brasileiro, há divergência quanto à manutenção do equilíbrio do econômico-financeiro do contrato. Haja vista que, no contrato administrativo deve haver uma equivalência entre o conjunto dos encargos impostos ao particular e a remuneração correspondente.

A partir de então, nota-se na legislação brasileira, que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, trouxe a prerrogativa do direito ao reequilíbrio econômico-financeiro, consoante art. 37, inciso XXI. Como bem assevera Mello (2014, p. 765), ademais está prerrogativa:

É que não se pode extrapolar integralmente para o direito brasileiro as soluções francesas, pois não se ajustam de modo completo ao nosso direito positivo. Este, como se verá a seguir, orientou-se de maneira a oferecer ao concessionário uma garantia mais ampla do que a que lhe é dispensada na França.

Em razão disso, entende-se que a legislação brasileira defende o equilíbrio financeiro entre o contratante e o contratado favorecendo assim ao particular e por outro lado a

legislação francesa defende a onerosidade excessiva e ainda, a isenção da culpa por parte do contratante, desfavorecendo o particular. Neste momento nota-se que a disposição de um contrato distinto do modelo privado, no qual a Administração Pública possui prerrogativas para assegurar o interesse público.

Depreende-se que, a legislação brasileira não se amoldou de forma uníssona às doutrinas da Europa, pois não há consenso e sim divergência quanto ao regime jurídico relacionado aos contratos no Direito Administrativo. O Fato do Príncipe, nesse caso, se relaciona a um direito exclusivo do contratado à manutenção da equação financeira diante de medidas públicas que agravam seus encargos naquele contrato administrativo. Quando o comportamento da Administração incorrer nessa espécie de ilicitude, gerando o desequilíbrio contratual, o particular contratado deverá ter direito subjetivo à revisão do negócio, restaurando a proporcionalidade entre suas obrigações e as do ente público.

Nesse contexto de forma análoga será explicado o Fato do príncipe na seara trabalhista. O Fato do Príncipe no Direito do Trabalho está previsto no artigo 486 caput da CLT⁷⁶, ocorre quando a Administração Pública impossibilita a execução da atividade do empregador e, por conseguinte o contrato de trabalho, de forma definitiva ou temporária, por intermédio de lei ou ato administrativo e ainda, quando houver modificação de circunstâncias que tornem injustas ou inaplicáveis as condições ajustadas em norma coletiva, artigo 873 da CLT⁷⁷, relaciona-se a um fato genérico e extracontratual imputável à Administração Pública (álea extraordinária administrativa).

Consoante Tácito (1975, p. 210), a álea econômica é, por natureza, extraordinária, demasiada aos riscos habituais admitidos pela natureza do negócio. Os acontecimentos decorrentes aos desequilíbrios econômico ou social, ocasionam impactos por não estar previstos, como fato gerador que não depende da vontade do favorecido, o que coaduna que não agiu com culpa ao evento que não deu causa.

Nesse diapasão, evidencia-se que o artigo 486, caput, da CLT, estabelece os limites do Fato do Príncipe, no direito do trabalho, é necessário a paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato administrativo, e ainda a possibilidade de indenização pelo ente público responsável, pois influi sobre a situação econômica do contratante em consequência

⁷⁶ 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.

⁷⁷ Art. 873 - Decorrido mais de 1 (um) ano de sua vigência, caberá revisão das decisões que fixarem condições de trabalho, quando se tiverem modificado as circunstâncias que as ditaram, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis.

de medida tomada pela Administração.

Com efeito, realizando-se a descontinuidade de contrato de trabalho em razão de Fato do Príncipe, a indenização trabalhista permanece devida, mas fica a cargo do ente público responsável pelo ato. Conforme preceitua, o artigo 486 da CLT, a Administração Pública somente responderá pela indenização que for devida ao empregado e não pelas demais verbas rescisórias, nem outras parcelas decorrentes da extinção do contrato de trabalho.

No tocante, a indenização trabalhista relaciona-se àquela prevista nos artigos 477⁷⁸, caput, 478⁷⁹, 496⁸⁰, e 498⁸¹ da CLT (por tempo de serviço), se bem que, já substituída através do programa do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), o qual se tornou obrigatório com a promulgação da Constituição Federal de 1988 (artigo 7º, III)⁸², um dos direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais.

Ademais, a Lei n.º 8.036/1990, no (artigo 14, § 1º)⁸³, garante o recebimento da indenização por tempo de serviço quanto ao tempo do trabalhador não optante do FGTS, antecedente à promulgação da Constituição da República Federativa de 1988, na suposição de rescisão sem justa causa.

Desse modo, no momento atual, a compreensão moderna do artigo 486 da CLT orienta que esse preceito implica a indenização compensatória de 40% sobre os depósitos do FGTS. Expõe-se dizer ainda, que a indenização prevista no artigo 479 da CLT (c/c Decreto nº 99.684/1990, artigo 14) do mesmo modo é abarcada pelo Fato do Príncipe.

A guisa das Leis n.ºs 4.923/1965 e 11.101/2005, a legislação trabalhista permite alteração do pactuado, a vista de eventos inevitáveis, mesmo que previsíveis, portanto, deve ser realizado mediante autorização legal.

No tocante, a oneração, consiste em uma álea administrativa extraordinária e

⁷⁸ Art. 477 – Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

⁷⁹ Art. 478 – A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses.

⁸⁰ Art. 496 – Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte

⁸¹ 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.

⁸² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] III – fundo de garantia do tempo de serviço.

⁸³ Art. 14 [...] §1º O tempo do trabalhador não optante do FGTS, anterior a 5 de outubro de 1988, em caso de rescisão sem justa causa pelo empregador, rege-se pelos dispositivos constantes dos arts. 477, 478 e 497 da CLT.

extracontratual, uma vez que, insustentável e proibitória da aplicação do ajuste, obriga o Poder Público contratante a compensar integralmente os prejuízos suportados pela outra parte, a fim de possibilitar o prosseguimento da execução, e, se esta for impossível, rende ensejo à rescisão do contrato, com as indenizações cabíveis.

Nesse caso, reverte-se de uma obrigação imposta pela lei de forma coletiva, a qual tem ligação há um evento superveniente, ou seja, inesperado, ocasionando agravos na manutenção de contratos. Isso, porque o contratado e o contratante frente a esse caos, restringe-se as medidas que são adotadas pelas autoridades do Poder Público. O contratado, no caso o trabalhador, fica impossibilitado de prestar os serviços para empresa e o contratante, o empresário, por sua vez, é prejudicado no fim social da empresa.

Atente-se, ser fato estranho à vontade das partes: pois, se decorrer da vontade do particular, responde sozinho pelas consequências de seu ato; se decorrer da vontade da Administração, cai-se nas regras referentes a alteração unilateral e Teoria do Fato do Príncipe.

Alguns autores opõem-se na concepção do Fato do Príncipe, para uns, há a compreensão da possibilidade de modificação unilateral, da mesma forma, as medidas de ordem geral, não concernentes diretamente com o contrato, porém que nele refletem, suscitando instabilidade econômico-financeiro em desvantagem ao contratado. Por outro, lado há uma corrente de autores que diz que o Fato do Príncipe se relaciona apenas a essa segunda suposição. (DI PIETRO, 2019, p. 319).

Não obstante, pela letra fria da lei, o Fato do Príncipe pode ocorrer sempre que o Estado, por ato, lei ou resolução, determinar a paralisação do trabalho de uma empresa, ainda que temporária, de forma a inviabilizar a continuidade da atividade empresarial, gerando assim o dever de indenizar. Convergindo, o primeiro ponto a ser considerado é a previsão em lei.

Depreende-se, portanto, que esse reconhecimento depende de requisitos específicos para caracterizar tal tese jurídica como: edição de ato normativo pela autoridade pública; paralisação integral das atividades; nexos causal dos impactos com o ato normativo; reflexos imprevisíveis e inevitáveis à empresa.

Com isso, a teoria do Fato do Príncipe nasce quando o particular é prejudicado por um fato que não deu causa, mas decorrente de ato da Administração Pública na relação contratual. Aborda-se o Fato do Príncipe na Consolidação das Leis do Trabalho do ponto de vista jurídico conclui-se como conceito indeterminado, considerando que seu teor e relevância precisam ser determinados no decorrer do enquadramento da norma ao caso concreto.

4.1 CASO FORTUITO OU DE FORÇA MAIOR

O caso fortuito é um acontecimento inevitável de forma absoluta e imprevisível decorre de fato ou ato inevitável, imprevisto, relacionado à pessoa, traduz hipótese de existência de nexos causal e, força maior decorre de forças físicas da natureza cujo obstáculo é invencível, inevitável. (RODRIGUES JUNIOR, 2011, p. 235).

No entanto, é importante destacar, a dificuldade na distinção entre caso fortuito e força maior. Existe uma nítida indefinição entre estes dois institutos, cláusula rebus sic stantibus e teoria da imprevisão. O Código Civil/2002 art. 393⁸⁴, legitimou como “caso fortuito ou força maior”, como expressão de sentido semelhante, fato impossível de evitar, eventos inevitáveis e imprevisíveis e ainda atribui consequências idênticas, conforme dispõe o art. 78, inciso XVII, da Lei 8.666/1993⁸⁵.

O jurista Arnaldo Medeiros (1958, p. 28) explica divergências conceituais em torno da noção do caso fortuito ou de força maior:

A noção do caso fortuito ou de força maior ao domínio das obrigações, um novo elemento foi-lhe incorporado, a que não se aludira nas definições antigas: a impossibilidade da prestação. Por isso que, em matéria de obrigações, o caso fortuito só libera quando acarreta a impossibilidade de executar, de acordo com os princípios tradicionais, essa condição passou a ser requisito elementar do próprio fortuito.

No Direito Francês, não havia diferença entre o caso fortuito ou de força maior, mesmo depois da promulgação do Código de Napoleão, no entanto houve várias interpretações destes institutos na Doutrina e nas Jurisprudências francesas. (MEDEIROS, 1958, p. 36-37).

Nessa esteira, há entendimento de que caso fortuito e força maior são conceitos que têm o mesmo significado e, para tanto, são empregados como excludentes da responsabilidade civil; todavia outros entendem que diferenciam os conceitos e entendem que caso fortuito é todo evento causal que surja no âmbito de risco de uma atividade, enquanto que a força maior vem definida por aspectos anteriores da mesma. (TADEU, 2007, p. 156). É notável que o risco da atividade econômica é do empregador e, não poderá ser transferida ao empregado.

⁸⁴ Art. 393. O devedor não responde pelos prejuízos resultantes de caso fortuito ou força maior, se expressamente não se houver por eles responsabilizado. Parágrafo único. O caso fortuito ou de força maior verifica-se no fato necessário, cujos efeitos não eram possível evitar ou impedir.

⁸⁵ Art. 78 [...] XVII a ocorrência de caso fortuito ou de força maior, regularmente comprovada, impeditiva da execução do contrato.

Consoante os (artigos 501, 502, 503 e parágrafos, e o caput do art. 504 da CLT)⁸⁶, interpreta força maior, integralmente o evento decisivo, no que tange, à aspiração do empregador, que não contribuiu direta ou indiretamente para realização do fato. No entanto, a negligência do empregador afasta o entendimento de força maior.

Por sua vez, para o Arnaldo Medeiros da Fonseca, há requisitos específicos para caracterização do caso fortuito, a saber:

[...] dois elementos indispensáveis a sua caracterização: um interno, de ordem objetiva: a inevitabilidade, ou impossibilidade de impedir ou resistir ao acontecimento, objetivamente considerado, tendo em vista as possibilidades humanas, atendidas em toda sua generalidade, sem nenhuma consideração pelas condições pessoais do indivíduo cuja responsabilidade está em causa; outro externo de ordem subjetiva: ausência da culpa.

Com efeito, o caso fortuito é um acontecimento inevitável de forma absoluta e imprevisível decorre de fato ou ato inevitável, imprevisto, relacionado à pessoa, traduz hipótese de existência denexo causal e, força maior decorre de forças físicas da natureza cujo obstáculo é invencível, inevitável.

No entendimento de Tepedino (2006), é que somente o fortuito externo, por inserir-se entre os riscos estranhos à atividade normalmente desenvolvida pelo causador do dano, tem o condão de elidir a responsabilidade objetiva, enquanto que, o fortuito interno, por dizer respeito ao desenvolvimento dessa atividade, deve ser suportado agente causador do dano.

No que tange, a justificativa de força maior nas relações trabalhistas, não é admissível face a não extinção de uma empresa ou estabelecimento que tenha trabalhadores, dada a complexidade do procedimento e o cancelamento no processo de extinção, visto que, ocorre

⁸⁶ Art. 501 – Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente. § 1º – A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior. § 2º – À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplica as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Art. 502 da CLT – 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.

Art. 503 da CLT – É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário-mínimo da região. Parágrafo único – Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

Art. 504 da CLT – Comprovada a falsa alegação do motivo de força maior, é garantida a reintegração aos empregados estáveis, e aos não-estáveis o complemento da indenização já percebida, assegurado a ambos o pagamento da remuneração atrasada.

apenas após sua liquidação. Neste passo, em consonância ao (art. 51, §1º, do Código Civil)⁸⁷ é necessário como comprovação de que houve a extinção da empresa, a averbação da dissolução no registro onde a pessoa jurídica estiver inscrita.

Em suma, atesta-se o não reconhecimento de força maior quando não há extinção da empresa ou estabelecimento em que tenha atividade laboral do empregado.

4.2 TEORIA DA IMPREVISÃO

O cenário da Teoria da Imprevisão surgiu no momento da Primeira Guerra Mundial com o fundamento na Lei Failliot, de origem francesa, e com publicação em regime de exceção em 21 de maio de 1918. Em consequência do momento, a qual a teoria foi criada, evidenciou-se situações por causas externas, desconhecidas e inesperadas, que causassem o desequilíbrio das prestações contratuais, sendo este elemento, o pressuposto fundamental desta teoria. No decorrer de várias décadas, foi aceito como fundamento para a revisão e/ou resolução do contrato, porém, sempre com exceção à regra *pacta sunt servanda*⁸⁸.

No entendimento de Ripert e Boulanger (1988, p. 283), a força obrigatória dos contratos tinha um duplo fundamento: a) uma ideia moral: o respeito à palavra dada; b) um interesse econômico: a necessidade do crédito. O princípio da *pacta sunt servanda*, ou seja, força obrigatória dos contratos, resultante da autonomia privada, tem força de lei, no acordo estabelecido pelas partes, obrigando os contratantes ao cumprimento integral do negócio jurídico.

Registre-se que, o jurista Arnaldo da Fonseca (1958, p. 107), sustenta que, ao contratar, há limitações entre as partes, estabelecida de ocorrências previstas e previsíveis, de maneira que a força obrigatória do contrato é a determinação. É notável que, o contrato é como se fosse a própria lei, um liame entre as partes, suas intervenções no universo forense, jamais pactuam a ruptura da vinculação, negando, deste modo, a noção de revisão de contrato, pois, que coloca a causa revisionista em espaço extracontratual.

A Teoria da Imprevisão ou superveniência originou-se da cláusula *rebus sic stantibus*, inserida nos contratos, insurge-se como forma de contradizer a rigidez imposta pelo princípio

⁸⁷ Art. 51. Nos casos de dissolução da pessoa jurídica ou cassada a autorização para seu funcionamento, ela subsistirá para os fins de liquidação, até que está se conclua. § 1º Far-se-á, no registro onde a pessoa jurídica estiver inscrita, a averbação de sua dissolução.

⁸⁸ O princípio da obrigatoriedade dos contratos (ou da intangibilidade), que derivada máxima *pacta sunt servanda*, impõe às partes o adimplemento. (BITTAR, 2014).

da força obrigatória do contrato, também denominado de princípio *pacta sunt servanda*. Isto posto, está cláusula surge como uma exceção ao princípio da força obrigatória dos contratos. (CORDEIRO, 1987, p. 12). A cláusula *rebus sic stantibus* justifica a revisão dos contratos, restabelecendo o equilíbrio contratual, quando esse for prejudicado, em decorrência de causas imprevisíveis.

Em fins do século XVIII, com a ascensão do individualismo liberal, a cláusula entra em franca decadência, não merecendo, inclusive, nenhuma referência no Código de Napoleão e nem no Código Civil Italiano. Aniquilada, a cláusula *rebus sic stantibus* veio a ressurgir em nosso século após a Primeira Grande Guerra Mundial. (FONSECA, 1958, p. 199). Nesse ponto, Lôbo (2020, p. 209) registra como foi desenvolvida a cláusula *rebus sic standibus*:

A cláusula *rebus sic stantibus* (*contractus qui habent tractum successivum et dependentiam de futuro rebus sic stantibus intelliguntur*), desenvolvida pelos glosadores medievais, especialmente Bartolo (embora haja quem a remonte ao direito romano, a partir de um texto do livro XII, título IV, fr. 8, do Digesto, de Justiniano) estabelece que o contrato de execução prolongada (de trato sucessivo e dependente do futuro) deve ser cumprido, no pressuposto de que se conservem imutáveis as circunstâncias que as partes tiveram presentes na celebração; se elas mudarem, a execução deve ser igualmente mudada. Caindo no ostracismo durante o individualismo triunfante do século XIX, notadamente com a codificação liberal, ressurgiu sob novas roupagens e pressupostos, para fundamentar a resolução ou a revisão do contrato.

Como consequência a cláusula *rebus sic standibus* aplicou-se para teses de equivalência contratual, como as seguintes: teoria da imprevisão, teoria de resolução por onerosidade excessiva, teoria da pressuposição, teoria da base objetiva do negócio, sendo esta última a que mais influenciou a teoria geral do direito a dogmática jurídica, como preferem alguns.

Nesse contexto, adotou-se a Teoria da Imprevisão aos casos de situações fática, aos eventos imprevisíveis, supervenientes e extracontratuais de natureza econômica (álea extraordinária econômica), não imputável às partes, que desequilibram desproporcionalmente o contrato. Como se pode notar, no Brasil a Teoria da Imprevisão foi amplamente aceita, aplicando-se cláusula *rebus sic stantibus*, apesar desta teoria ter sido originada da França, como bem assevera, Mello (2009, p. 647):

A teoria da imprevisão que foi instaurada na França sob feição circunscrita, pois estabelecia partilha de prejuízos, assumiu novo caráter, inclusive porque se tornou evidente que os casos a serem por ela atendidos não correspondiam a fenômenos esporádicos, relacionados com situação efêmera. Deveras: em se verificando que a instabilidade adquirira foros de normalidade, por consecutória de um novo período

histórico, razão alguma haveria para manipulá-la em guisa de paliativo limitado ao socorro de emergências mero recurso ocasional balanceador de prejuízos acidentais.

Nota-se que a Teoria da Imprevisão apresenta-se como alternativa subsidiária ao Fato do Príncipe, no momento em que, o contratante reivindica o direito de reparação por prejuízos sofridos na efetivação de um contrato.

No Direito Administrativo, a referida teoria tem relação com a cláusula *rebus sic stantibus* aplicada no Direito Civil, que determina o cumprimento do contrato enquanto presentes as mesmas condições do momento da contratação. Alteradas essas circunstâncias, as partes ficariam liberadas do cumprimento da avença.

Consoante ao Direito Civil, art. 317 do Código Civil de 2002⁸⁹, mediante causas fortuitas, ocorrer desequilíbrio declarado entre o valor da prestação devida e o do momento de sua execução, poderá o juiz corrigi-lo, a pedido da parte, de modo que assegure, quanto possível, ao valor real da prestação.

No que concerne aos contratos de trabalho, essa teoria justapõe-se quando há o nexo causal entre a medida tomada e perturbação da economia do contrato, dada a impossibilidade da causalidade que se pactuou, ou seja, o particular é prejudicado por um fato que não deu causa, mas decorrente de ato da Administração Pública na relação.

A superveniência de acontecimentos imprevistos, aplicada ao Ministério do Trabalho, na vigência da legislação da Consolidação das Leis de Trabalho de 1943, consoante Fonseca (1958, p. 299):

Ao Ministério do Trabalho, de acordo com a legislação vigente, somente cabe estender a convenção a todos os membros das respectivas categorias, se tal medida for aconselhada pelo interesse público, suspendê-lo, definitiva ou temporariamente, ou prorrogá-lo por tempo equivalente ao da suspensão quando ocorrer motivo considerado de força maior. Não se prevê a necessidade de sua revisão administrativa.

Frise-se que a Teoria da Imprevisão em regra é aplicada nos contratos administrativos, quando há desajuste ou modificação na formação do contrato, resultantes de condições imprevistas e imprevisíveis, quando há onerosidade excessiva para quem está obrigado a pagar e não foi reembolsado sobre benefícios obtidos previamente, ou ainda, prováveis, diante do termo de ajuste, locupletamento imprevisível e indevido para o credor, conforme repercussão direta da superveniência imprevista. (FONSECA, 1958, p. 236). É importante

⁸⁹ Art. 317. Quando, por motivos imprevisíveis, sobrevier desproporção manifesta entre o valor da prestação devida e o do momento de sua execução, poderá o juiz corrigi-lo, a pedido da parte, de modo que assegure, quanto possível, o valor real da prestação.

salientar que, a primordial omissão desta Teoria é, exatamente, ignorar os componentes imprevisíveis, ou seja, considerá-los como circunstâncias extracontratuais, que não obrigam as partes, repelindo, assim, a própria imprevisão.

Consoante Fonseca (1958, p. 247), há disposições antagônicas quanto a revisão dos contratos, neste caso, tem-se duas teorias: revisionista e anti-revisionista. Admite-se alguns países que acolhem o sistema de revisionismo: Alemanha, Hungria, Suíça, Polônia, Itália, Egito e Brasil. Os anti-revisionistas: França, Bélgica, Argentina e Japão. Importa destacar que, nos países nos quais a revisão não é admitida, há alguns que não há ônus indenizatório, a saber: a França e países do chamado “sistema francês”: a Bélgica, a Holanda, o Japão, o Líbano, a Romênia e a Síria. Além daqueles que a revisão é prevista por lei são estes: a Polônia, a Grécia, a Itália, o Egito, a Hungria e Portugal. E, ainda, os que admitem a interpretação jurisprudencial, sem a lei de forma expressa: a Alemanha, a Espanha, a Noruega e a Suíça.

Os países que acolheram a teoria revisionista pautaram-se no princípio da boa-fé e a equidade e a justiça como forma de garantir a segurança jurídica dos contratos, de forma a equilibrar o vínculo contratual entre as partes e impedir a lesão contratual de um contratante pelo outro. A par disto, em qualquer caso, incide, a partir da nova forma de interpretação do direito civil, os direitos fundamentais, bem como boa-fé objetiva e equidade. Assim, o Código Civil de 2002 evoluiu para firmar a aplicação da boa-fé a partir da interpretação equânime e equilibrada das cláusulas contratuais.

Nesse ponto vale mencionar, a discussão acerca dos países que não admitem a revisão dar lugar a controvérsias, conforme leciona, Fonseca (1958, p. 266):

[...] o que neles se nega, ou o que se discute, é se deve conceder ao Juiz, ou se ele tem, de uma maneira geral e permanente a faculdade de rever contratos livremente formados, no caso de superveniência imprevista que acarrete para um dos contratantes onerosidade excessiva.

A teor das controvérsias, em suma, é necessário que a jurisprudência ofereça subsídios para que estas decisões sejam aplicadas o princípio da boa-fé contratual como forma de manter a estabilidade contratual.

Convém lembrar que, a fim de impedir a insegurança e a desordem, é necessário delinear os pressupostos de aplicabilidade da Teoria e enquadramento ao Fato do Príncipe alicerçado nos casos concretos, afastando-se, efeitos contrários e indevidos. Em regra, a obrigatoriedade dos contratos, não pode ser esquecida.

4.3 REQUISITOS PARA O ENQUADRAMENTO AO FATO AO PRÍNCIPE

Para a caracterização do Fato do Príncipe é imprescindível que o fato seja inevitável e fortuito, e o empregador não tenha concorrido para que se suceda, e a configuração determine a absoluta inviabilidade de continuação da atividade empresarial, em razão de lei ou ato administrativo, consoante artigo 501 da CLT⁹⁰.

Como exemplificação, tem-se o reconhecimento pela Organização Mundial de Saúde da manifestação do efeito devastador da Coronavírus denominado SARS-CoV-2, causador da doença denominada COVID-19, o qual trouxe o isolamento social, que em consequência disto, ocasionou na vida dos brasileiros, a celeridade da crise sanitária, econômica e social. À guisa disto, foi necessária edição de atos normativos e lei pela autoridade pública e a paralisação integral das atividades.

Em razão do surto epidêmico de 2019, foi publicada a Lei n.º 13.979 de 6 de fevereiro de 2020, a qual objetiva a interpretação de outras leis que diz respeito ao Coronavírus, no que tange, a interpretação que consta desta lei em comparação ao que consta na CLT e no Direito Civil, amparados pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, as medidas de urgência não pode sobrepor ao que prevê o texto constitucional.

O art. 8.º da CLT estabelece que nenhum interesse particular poderá se sobrepor ao interesse coletivo, como também ao interesse social. Em razão de situações particulares provocadas por esse surto pandêmico, o interesse social é o que deve nortear no caso da saúde pública, vê-se que há o mesmo entendimento tanto da Lei n.º 13.979/2020, como também da CLT, especificamente, art. 8.º, traduz como regra de interpretação das normas trabalhistas, que não é só regra da CLT.

Paralelamente ao art. 8.º da CLT já examinado anteriormente, equipara-se a Constituição Federal/1988 que determina em seu art. 1.º como um dos fundamentos, o valor social do trabalho e a livre iniciativa, ressalte-se que o interesse maior é o coletivo, deve haver o equilíbrio, no sentido de interpretar qualquer norma de inviabilizar a atividade empresarial, como também, não se pode expor o empregado a uma situação de risco.

Com isto, a Lei n.º 13.979/2020 acaba estabelecendo interferência na atividade econômica, excepcionalmente, como no caso do surto pandêmico, o Estado pode intervir na

⁹⁰ Art.501 Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

atividade econômica. Nesta senda, na seara trabalhista, como medida de enfrentamento decorrente do Coronavírus responsável pelo surto de 2019, o texto da Lei n. 13.979/2020⁹¹ emergiu uma recente maneira de interrupção justificada do contrato de trabalho, em detrimento da ampla disseminação do vírus COVID-19, foi necessário estabelecer medidas rigorosas para o enfrentamento da caoticidade da saúde pública, resultante da pandemia.

Evidenciou-se que, essa pandemia veio como um fato superveniente extraordinário e imprevisível, ocasionando o desequilíbrio contratual nas relações trabalhistas, o que afigura por óbvio o nexo da causalidade, condição de pressuposto, causa e efeito. Ademais, houve onerosidade com os encargos trabalhistas, visto que, com os decretos estabelecendo que serviços não essenciais, no caso em específico dos estabelecimentos comerciais, principalmente os restaurantes, permaneceriam fechados em decorrência da pandemia, não houve capital de giro rentável para adimplir com as obrigações trabalhistas, gerando onerosidade excessiva da prestação a ser cumprida pelo empresário que atua no ramo comercial.

Vale ressaltar que, o agente causador do desequilíbrio econômico das verbas contratuais trabalhistas, ocasionado pelo fato superveniente extraordinário e imprevisível, obriga-se, de forma objetiva, ou seja, diretamente, aplicação da responsabilidade do poder público, em meio ao fato que causou a incidência da Teoria da Imprevisão.

É notável que, a pandemia do COVID – 19 deu causa ao desequilíbrio econômico das prestações contratuais trabalhistas, peculiarmente, no âmbito da onerosidade excessiva do contrato por parte do empresário, em virtude de acontecimentos extraordinários e imprevisíveis verificados no ano de 2020, com a paralisação integral das atividades econômicas, e, em contrapartida, por conta do isolamento da população, consoante os decretos e atos autorizados pelo Poder Público no fechamento de serviços não essenciais, houve quebra nas receitas de vendas, gerando para o empresário onerosidade nos contratos trabalhistas.

Diante desse infortúnio, ao sustentar que a sua prestação se tornou excessivamente onerosa, autorizou-se, assim, a resolução do contrato com o retorno das partes ao status quo ante. Não é supérfluo, destacar que condição está “*sine qua non*”⁹² para a incidência da Teoria da Imprevisão, o que afigura por óbvio.

⁹¹ Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus responsável pelo surto de 2019.

⁹² “*SINE QUA NON*”. Loc. (Lat. = sem a qual não) Expressão empregada para definir condição, à falta da qual o ato não se completa, ou não se realiza. Pl.: *sine quibus non*. (SIDOU, 2016).

4.4 ELEMENTOS QUE AFASTAM A TEORIA DO FATO DO PRÍNCIPE

Robert Alexy (2008, p. 90) preconiza que os princípios são regras que exigem que algo seja realizado “na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes”. Os mandamentos de otimização “caracterizam-se por poderem ser satisfeitos em graus variados e pelo fato de que a medida devida de sua satisfação não depende somente das possibilidades fáticas, mas também das possibilidades jurídicas”.

O interesse público é superior ao interesse do particular. O Poder Público dispõe do princípio da supremacia do interesse público sobre o interesse privado. Presume-se de legalidade dos atos praticados pela Administração. Ainda, tem-se o princípio da indisponibilidade do interesse público sendo que, a forma de atuação é dentro do limite do interesse público.

Na lição de Mello (2009, p. 69), os princípios da supremacia do interesse público sobre o privado e o princípio da indisponibilidade do interesse público, são chamados de supraprincípios ou superprincípios, são os princípios centrais dos quais derivam os demais princípios e regras do Direito Administrativo.

No entendimento Di Pietro (2001, p. 64), a noção de supremacia do interesse público está presente no momento de elaboração da lei, assim como no momento de aplicação da lei pela Administração Pública. Neste sentido há dois elementos que afastam a Teoria do Fato do Príncipe: ato normativo para o bem comum e o risco do empreendimento. Os atos normativos são atos administrativos, contêm comando geral visando a correta aplicação da lei, como: decretos, regulamentos, regimentos, resolução e deliberação.

Os decretos e regulamentos: são atos administrativos, em regra, gerais e abstratos, privativos dos Chefes do Executivo e expedidos para dar fiel execução à lei (art. 84, IV, da CRFB/1988)⁹³ e ainda medidas provisórias em caso de “relevância e urgência”, caput do art. 62, Emenda Constitucional nº 32/01⁹⁴. Existe uma diferença entre decreto e regulamento: decreto é forma do ato; regulamento é o conteúdo.

Assim, o decreto é o veículo normativo introdutor do regulamento. Já os regimentos

⁹³ IV – Sancionar, promulgar e fazer publicar as leis, bem como expedir decretos e regulamentos para sua fiel execução.

⁹⁴ Art. 62. Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional. (Emenda Constitucional n.º 32 de 11 de dezembro de 2001).

têm força normativa interna e visa reger o funcionamento dos órgãos, a resolução são expedidas pelas altas autoridades do executivo para regulamentar matéria exclusiva e finalmente a deliberação são decisões tomadas por órgãos colegiados.

O empregador é quem assume os riscos do empreendimento (artigo 2º, caput, da CLT)⁹⁵, a força maior como gênero, e especialmente o Fato do Príncipe, são de difícil constatação em concreto. Entretanto, ficará afastado o Fato do Príncipe nas situações em que o fechamento da Empresa ocorra em razão de ato irregular ou ilícito praticado pelo empregador. Neste caso, a impossibilidade de continuidade da atividade, ainda que decorra de ato estatal, não acarreta a responsabilidade da Administração Pública por indenizações trabalhistas.

No entanto, em um evento de força maior, o qual o empregador, não colaborou, de forma direta ou indireta, e quando a situação da atividade econômica da empresa ou de um dos substabelecimentos, poderão as verbas rescisórias ser reduzidas. A previsibilidade do acontecimento afasta a caracterização da força maior e, portanto, também do Fato do Príncipe.

Como bem destaca Sérgio Pinto Martins: “Sendo o acontecimento previsível, ainda que aproximadamente, não há que se falar em força maior”. Por isto, será abordado o contraponto, como forma de esclarecer a discussão se houve ou não o Fato do Príncipe nas Relações de Trabalho durante a pandemia do Coronavírus.

4.5 O CONTRAPONTO

O contraponto diz respeito ao desvio na utilização da teoria à Justiça do Trabalho. A alegação do Fato do Príncipe na proporção em que não há oposição do Poder Público no regimento das atividades econômicas, contanto que, tais mudanças não sucedam danos aos particulares que, consoante a pandemia do COVID – 19, sob a direção das medidas que foram tomadas pelas autoridades públicas, o qual alterou o rumo das diretrizes econômicas dos empresários, principalmente os que atuam no comércio.

Ademais, uma vez demonstrada que, a interrupção das atividades econômicas foi por motivo de saúde pública não ensejou como Fato do Príncipe, pois este se vincula a atos administrativos de interesse público de forma natural, e não os excepcionais, derivados, da maneira que ocorreu no atual estágio, de pandemia que teve origem de fato da natureza e não

⁹⁵ Art. 2º – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

da necessidade pública, não houve discricionariedade das autoridades municipais, estadual ou federal, com o fito a conveniência e oportunidade em benefício do interesse público. Portanto, não se configurou como Fato do Príncipe.

Na esfera justrabalhista, nem a Teoria da Imprevisão ou mesmo a força maior seriam capazes, por si somente, de desobrigar o empregador de responder por sua obrigação de pagar a obrigação contínua e persistente dos salários obreiros. Entretanto, consoante ao princípio da segurança jurídica que conduz a relação entre a administração pública e os particulares, quando ocorridos prejuízos, têm os particulares o direito à indenização.

Consoante Maria Sylvia Zanella Di Pietro⁹⁶ no Direito Administrativo, o princípio da segurança jurídica foi positivado expressamente art. 2.º, caput, da lei federal de Processo Administrativo (Lei nº 9.784/99). O princípio da segurança jurídica traduz em estabilidade, ou seja, o equilíbrio das relações jurídicas, condição para que haja justiça, como forma de proteção aos particulares.

Com efeito, a segurança jurídica tem um compromisso de deveres gerais e especiais de proteção, já que se cuida da tutela dos direitos fundamentais dos indivíduos e a dignidade da pessoa humana. Conforme veremos a seguir.

4.6 DA SEGURANÇA JURÍDICA

Na modernidade, a busca da segurança jurídica era a pedra fundamental do sistema jurídico. Dessa maneira, Silva (2010, p. 14) assevera que: “[...] o grande alvo do sistema normativo é a segurança jurídica, alcançada na medida em que a lei é austeramente cumprida nos exatos termos do que nela está expressa”. Logo, o bem-estar social decorre da adequação do caso concreto à exata medida da lei, vez que ela é a expressão máxima da ordem e segurança do Estado.

Na acepção de Ávila (2019, p. 55), a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, faz referências diretas e indiretas à “segurança”:

A CF/88 contém, igualmente, referências diretas e indiretas à “segurança”. No Título referente aos “Princípios Fundamentais”, ela institui um Estado Democrático de Direito (art. 1.º), doutrinariamente associado, conforme será demonstrado, à ideia de segurança jurídica. No Título relativo aos “Direitos e Garantias Fundamentais”, ela não só prevê o direito fundamental à “segurança” (art. 5.º, caput) como também estabelece uma série de “garantias”, isto é, de “instrumentos assecuratórios” de direitos. Em vários âmbitos normativos, institui numerosas “garantias” e

⁹⁶ Art. 2.º A Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios [...], segurança jurídica, [...].

“limitações” ao exercício do poder, tradicionalmente compreendidas como elementos parciais da segurança jurídica, de que são exemplo a legalidade (art. 5.º, II, e art. 150, I), a irretroatividade (art. 150, III, “a”) e a anterioridade (art. 150, III, “b”).

Infere-se do texto de Humberto Ávila que, não é em um só trecho da CRFB/1988, a segurança é mencionada como princípio, na doutrina, como segurança jurídica, é vista como direito fundamental, no qual abarca uma série de garantias, no entanto, há limites, quanto ao exercício do poder, com base no princípio da legalidade, a qual o administrador, só pode atuar em conformidade com a lei. Neste caso, fala-se do princípio da legalidade que na esfera privada, o particular, pode fazer tudo que a lei não proíbe, já a atuação administrativa se limita à determinação legal.

Com o advento da Emenda Constitucional n.º 45/2004, o direito processual do trabalho sofreu alterações e, em seguida, no momento da vigência do Novo Código de Processo Civil, em virtude da sua aplicação subsidiária. Logo em seguida, teve-se a Reforma Trabalhista, a qual exigiu-se do Tribunal Superior do Trabalho a edição de instruções normativas, com o fito de garantir a segurança jurídica.

Nesse contexto, o Estado surge para equilibrar a violência. “Deus estabeleceu o governo com o fito de restringir a parcialidade e a violência dos homens.” (HELLER, 1968, p. 270). Com isto, foi necessário através da administração pública, utilizar da segurança jurídica para instrumentalização das medidas de restrições através de Decretos, Portarias e da Legislação, e assim evitar uma tragédia mundial de disseminar mais vidas, durante o período em que tem se manifestado a Pandemia do Coronavírus, é o próximo assunto a ser discutido.

4.7 A PANDEMIA DA COVID – 19

No início do ano de 2020, os brasileiros foram surpreendidos com a notícia que abalou o mundo inteiro, sob condições adversas, um surto que culminou milhares de vítimas fatais, uma crise sanitária de escala global e sem precedentes, ocasionado pelo alastramento do COVID – 19. Uma enfermidade que começou Wuhan (China) em dezembro de 2019 e foi disseminada pelo mundo inteiro.

No que tange à situação do Brasil, Lana et al (2020, p. 2), assevera que:

[...] mediante a situação posta pelo novo SARS-CoV-2, em 31 de janeiro de 2020, o Ministério da Saúde do Brasil instaurou o Grupo de Trabalho Interministerial de Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional e Internacional para

acompanhamento da situação e definição de protocolos de ação, para a vigilância do SARS- -CoV-2 no país.

Consoante a Organização Mundial de Saúde (OMS), a COVID-19 caracteriza-se como uma enfermidade ocasionada pelo Coronavírus, denominado SARS-CoV-2, são da subfamília BetaCoronavírus que infectam somente mamíferos; são altamente patogênicos e responsáveis por causar síndrome respiratória e gastrointestinal, apresenta um espectro clínico variando de infecções assintomáticas a quadros graves. (BRASIL, 2020).

A maior parte (cerca de 80%) dos pacientes com COVID-19 podem ser assintomáticos ou oligossintomáticos (poucos sintomas), a cerca de 20% dos casos constatados necessita de atendimento hospitalar por apresentarem dificuldade respiratória, dos quais aproximadamente 5% podem carecer de suporte ventilatório.

A Organização Mundial de Saúde (OMS), trouxe diversas medidas de isolamento social foram determinadas, em todo o mundo, impondo a restrição da circulação de pessoas, o confinamento nas casas, a paralisação quase que completa da atividade econômica. O distanciamento social teve como fundamento a diminuição da transmissão do novo Coronavírus, além de reduzir o número de casos conformados, evitando assim a sobrecarga do atendimento dos serviços de saúde.

A apreciação desse evento nas relações contratuais indica a causa inevitável capaz de por fim a relação de trabalho, porém é necessário examinar se está situação pandêmica configura-se de fato como caso fortuito, conforme explica Gustavo Tepedino.

O impacto nas relações contratuais se afigura, assim, inevitável. Importa, portanto, investigar em que hipóteses a pandemia causada pelo novo Coronavírus pode ser qualificada como caso fortuito, produzindo os seus precípuos efeitos, a saber, a resolução da relação obrigacional sem pagamento de perdas e danos por qualquer das partes. (TEPEDINO; TERRA; GUEDES, 2021, p. 187).

Observa-se que a avaliação de que o surto pandêmico seja enquadrado como caso fortuito dependerá da impossibilidade total ou definitiva da prestação contratual “[...] Pois a resolução está inexoravelmente subordinada ao preenchimento concomitante de todos requisitos legais, não bastando apenas, repita-se, que haja um evento necessário e irresistível”. (TEPEDINO; TERRA; GUEDES, 2021, p. 187).

Ao evidenciar que a pandemia da COVID-19 ocasionou forte impacto no setor produtivo e nas relações de trabalho, observando a legislação trabalhista em vigor. Como justificativa para a edição das Medidas Provisórias, fundamenta-se em razão de medidas urgentes e imediatas de isolamento dos empregados, sem sair da sua residência, para manter a

relação de emprego, com segurança jurídica. (BRASIL, 2020).

Nesse sentido, foram necessárias as autoridades públicas, tomar medidas de urgência para não alastrar o vírus entre os Estados brasileiros, dentre as medidas estão a: quarentena e o isolamento social. As autoridades públicas determinaram o fechamento dos estabelecimentos comerciais e com isto, sob o direcionamento do Governo Federal, houve o requerimento ao Congresso, para decretar o estado de calamidade pública, pela qual ocasionou o Decreto Legislativo n.º 06, de 20 de março de 2020.

O problema da pandemia da Covid-19 não abalou somente a economia brasileira, como também, a de outros países, a exemplo da União Europeia, Itália, Espanha, Portugal e França apesar da ajuda europeia dos países do sul da Europa, como bem assevera Ferrer e Leal (2020, p. 16)

A União Europeia, diante do cenário catastrófico e como é conhecido mundialmente, encontra-se perto do início de uma grande recessão econômica, onde alguns asseguram que terá a mesma dimensão da crise causada pela gripe espanhola de 1919, desta vez em decorrência do Covid-19, que envolveria os estados membros do sul da Europa e a Itália, Espanha, Portugal e França, devido ao confinamento de seus cidadãos e ao fechamento de fronteiras terrestres e aéreas de todos os países pertencentes ao bloco, inclusive com repercussões outros Países não pertencentes à UE.

Da mesma forma que foram criadas medidas restritivas por ocasião da calamidade pública no Brasil, a União Europeia, Itália, Espanha Portugal e França fecharam todas as atividades produtivas que não fossem essenciais, além de aderir o trabalho à distância por decisão unilateral do empregador e equipamentos do trabalhador.

Na dicção de Possídio e Martinez (2020, p. 149), essas medidas surgiram como forma de proteção à saúde dos cidadãos, a saber:

O Estado, portanto, não pode, sob nenhum pretexto, omitir-se da condição de garante da saúde do seu povo, mas sim, como antedito, adotar medidas que objetivem a proteção da coletividade, entre as quais ordenar o fechamento de específicos estabelecimentos comerciais e de lugares públicos. Tudo isso é feito em virtude de estados de emergência e de calamidade pública, que são decretados concorrentemente nas esferas federais, estaduais e municipais.

No cenário trabalhista brasileiro, como forma de enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente Coronavírus (COVID 19), houve a ocorrência ampla na edição de normas (Medidas Provisórias, Leis, Decretos, Portarias e etc.). Cuida-se, em verdade, da ponderação a respeito do poder discricionário da Administração Pública na efetivação de políticas públicas afetas à promoção do direito fundamental à saúde.

Ressaltem-se as Medidas Provisórias (MPs) n.º 927, n.º 936 e n.º 944, ambas de 2020, que desempenham como alternativa de flexibilização por meio de acordos individuais, inclusive a redução de salário e a suspensão do contrato teve como escopo, evitar o risco do desemprego. Sendo que a MP n.º 936/2020 foi convertida em Lei n.º 14.020 de 06 de julho de 2020, como também a MP n.º 944/2020 (BRASIL, 2020) teve como finalidade o programa de suporte aos empresários, a qual ocasionou a Lei n.º 14.043, de 19 de agosto de 2020.

Nesse contexto é importante destacar, os pontos principais de cada uma das Medidas Provisórias relacionadas ao vínculo empregatício, a Medida Provisória n.º 927/2020 e a Medida Provisória n.º 936.

A Medida Provisória n.º 927/2020 (BRASIL, 2020) trata-se da valorização do acordo individual de trabalho de forma escrita, além de trazer como alternativas para o período da pandemia: o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, banco de horas; a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; o direcionamento do trabalhador para qualificação; e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (art. 3º. I a VIII).

Já a Medida Provisória n.º 936/2020 (BRASIL, 2020) faculta-se a negociação coletiva de trabalho, além de estabelecer o programa emergencial de manutenção do emprego e da renda. Para o trabalhador teve-se como medidas: redução de jornada com redução do salário, a suspensão do contrato de trabalho e a criação do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para complementação ou substituição do salário do trabalhador. Os empregadores que desejarem proceder à redução de jornada e salário, deverão procurar o sindicato profissional e com ele celebrar acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva.

Ademais a MP 936/2020 tem outra possibilidade é a suspensão do contrato de trabalho do empregado. O empregador poderá acordar com o empregado a referida suspensão, por acordo individual, pelo prazo máximo de 60 dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 dias. Enquanto houver a suspensão do contrato de trabalho, o empregado receberá todos os benefícios concedidos pelo empregador e, caso assim deseje, poderá contribuir como segurado facultativo em favor do INSS.

Nesse passo, o Direito do Trabalho teve que se adequar às Medidas Provisórias, para os empregos ser preservados e as empresas mantidas. Convém destacar, também, as cinco medidas básicas extraídas das Medidas Provisórias: garantia provisória do emprego na questão da cessação do contrato de emprego, suspensão do contrato de emprego, parcelamento do FGTS, redução da alíquota do sistema patronal e as férias.

Essas medidas do direito material socorridas pelo Estado que paga em parte o salário desses empregados, mesmo com o contrato de trabalho suspenso, é que permitiu que a economia não afunde de vez. No entanto, apesar da criação das MPs n.º 927, 936 e 944, ambas de 2020, que tinha como fundamento a manutenção dos trabalhos, durante a Pandemia da COVID-19, a Empresa Fogo de Chão do Rio de Janeiro, extinguiu o contrato de emprego de aproximadamente 100 (cem) funcionários. (AMATRA 1, 2020).

Nesse diapasão, o Ministério Público do Trabalho (MPT)⁹⁷ do Rio de Janeiro interveio como forma de sanar o conflito entre as partes, na defesa de interesses coletivos e garantia dos direitos sociais elencados na Constituição da República Federativa do Brasil/1988, neste caso, anulando de forma liminar aproximadamente 100 (cem) demissões em massa, em duas unidades da Churrascaria Fogo de Chão no Rio de Janeiro. A decisão estabeleceu que os contratos extintos a partir de 20 de março deveriam ser restabelecidos. Além do MPT-RJ ingressar com Ação Civil Pública, em decorrência das demissões em massa dos trabalhadores, sem antes haver negociação coletiva.

A Empresa churrascaria Fogo de Chão inicialmente, aduz o Fato do Príncipe em decorrência da pandemia da COVID-19, todavia está situação ocasionou estado de calamidade, e em decorrência disto, a MP n.º 927/2020, o art. 1.º, parágrafo único⁹⁸, designou como força maior o acontecimento da enfermidade Coronavírus e não a situação das demissões em massa, ocorridas na referida Empresa.

Em decorrência de um fato que ocasionou o desequilíbrio da relação contratual trabalhista, é necessária a predisposição das partes em detalhar o fato, delimitando o responsável pelos encargos. Porém, reconhecendo o sujeito a quem se destinam os encargos, este deve ser responsabilizado de forma coerente.

Nesse caso, há uma discussão das responsabilidades, o empregador deverá pagar todas as parcelas equivalentes a dispensa sem justa causa, com exceção da multa do FGTS, que será paga pela administração pública responsável pela paralisação das atividades empresariais. Veja-se no próximo tema.

⁹⁷ O Ministério Público do Trabalho tem como atribuição defender os interesses coletivos; é guardião no cumprimento da legislação trabalhista, protegendo os direitos sociais e o interesse público. Para consecução de seus objetivos, um dos seus princípios é a independência funcional, ou seja, sem sofrer qualquer tipo de interferência.

⁹⁸ Art. 1.º [...] Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

5 AS RESPONSABILIDADES DECORRENTES DO FATO DO PRÍNCIPE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Inicialmente, deve-se analisar o art. 486 da CLT, o qual determina que, a paralisação deve ser temporária ou definitiva e suscitada ato da autoridade pública: municipal, estadual ou federal, de outro modo, publicação da lei ou resolução que impeça o prosseguimento do exercício laboral dos trabalhadores, neste caso, o Poder Público ficará responsável pela indenização.

É importante mencionar que o ato do ente público, de forma semelhante admissível e comprovada, atesta cuidar-se de um imperativo de saúde pública, em estrita observância das diretrizes da Organização Mundial da Saúde, de modo que a administração pública estaria, com exatidão, compelido a aplicar tais medidas, em execução, pois, de competência vinculada. Além desse ato governamental não ser decisivo para configurar a cessação da relação de emprego.

Pondera-se que o ato do ente público não foi decisório para a ruptura do contrato de emprego para assim caracterizar o Fato do Príncipe. A elaboração das medidas para a não disseminação do vírus, a implementação da quarentena e o isolamento social através de Decretos Estaduais e Distritais não impediram, de forma temporária ou definitiva o exercício das atividades trabalhistas. Ressalte-se que não é qualquer paralisação do trabalho, e sim a interrupção que impeça a continuidade da empresa.

Tendo em vista, a utilização de outras ferramentas de trabalho, no caso do setor de alimentos, como acontece com os restaurantes bem como, as atividades não pararam, com a finalidade de atender a demanda consumerista, foi utilizado o serviço de delivery através do marketing digital e a utilização das plataformas digitais, como: Instagram, Facebook, WhatsApp e etc., surgiram como alternativas, neste período de caos, para a continuidade das atividades empresariais no ramo de alimentos.

É notável que a pandemia do Coronavírus trouxe várias reflexões, principalmente nas relações trabalhistas, o enfrentamento do isolamento, a paralisação de serviços não essenciais, face à disseminação do vírus ocasionou a extinção e o desaparecimento de vários estabelecimentos, causando o desequilíbrio da economia do planeta. No entanto, não houve a constatação do Fato do Príncipe, visto que o Poder Público não concorreu para ocorrer este fato de forma direta.

Ademais, não houve o nexo de causalidade entre a determinação da medida da Administração Pública na execução do contrato trabalhista, de forma a causar prejuízo ao

empresário, neste caso, sob o aspecto do Direito do Trabalho, em análise ao art. 486 da CLT, não se aplica o Fato do Príncipe nas relações de trabalho, em detrimento da COVID-19.

É claro que a pandemia da COVID-19 é absolutamente imprevisível estamos dentro de uma discussão absolutamente inevitável os seus efeitos nos contratos de emprego, particularmente quando não há uma profilaxia segura quanto a sua contaminação, os estudos ainda estão sendo feitos, a doutrina que começa se posicionar no assunto tende a enquadrar os efeitos da COVID-19, ao menos para fins trabalhistas como força maior, seja absolutamente imprevisível é com certeza um fato inevitável e com relação a vontade do empregador ele não concorreu.

Caso houvesse, a caracterização do Fato do Príncipe nas relações de trabalho em decorrência do Coronavírus. A premissa é de que, o Poder Público estaria incumbido na assunção da responsabilidade no dever de indenizar com todas as verbas rescisórias do empregado.

No entanto, a legislação trabalhista, quando mencionou a indenização pelo Fato do Príncipe (art. 486 da CLT), não abarcou outros direitos que surgiu posteriormente, como 13.º salário, gratificação natalina para os trabalhadores, criado pela Lei n.º 4.090 de 13 de julho de 1962 e as férias proporcionais que foi criada através do Decreto-Lei n.º 1.535 de 13 de abril de 1977.

Neste contexto, infere-se que, ao constatar o Fato do Príncipe, as férias proporcionais acrescidas de 1/3, além do 13.º salário proporcional, mantêm-se sob responsabilidade do empregador, entretanto, a indenização como forma de compensação, 40% do Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço, ficará na responsabilidade do Poder Público, por se tratar de título substitutivo da estabilidade decenal, consoante (art. 10, I/ADCT) já mencionado anteriormente, e (art. 18, §1º da Lei n.º 8036/1990)⁹⁹ e (Súmula n.º 98, I/TST)¹⁰⁰.

Ademais ainda, ficará sob a responsabilidade do empregador, eventuais direitos trabalhistas, como férias vencidas, férias integrais, no ano que antecede a cessação do contrato de emprego, 13.º salário, entende-se que é obrigação adquirida pelo empregado durante a

⁹⁹ 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. (Redação dada pela Lei n.º 9.491, de 1997).

¹⁰⁰ Súmula n.º 98 do TST FGTS. INDENIZAÇÃO. EQUIVALÊNCIA. COMPATIBILIDADE (incorporada a Orientação Jurisprudencial n.º 299 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 I – A equivalência entre os regimes do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e da estabilidade prevista na CLT é meramente jurídica e não econômica, sendo indevidos valores a título de reposição de diferenças. (ex-Súmula n.º 98 – RA 57/1980, DJ 06.06.1980).

permanência do contrato, e no caso antecede ao evento imprevisível.

O aviso prévio previsto no art. 487 da CLT, em verdade, quando havendo ou não motivos para o término do contrato, o empregado faz jus, no entanto este instituto não se trata de indenização, logo o empregador será o responsável. O saldo de salário relativo ao mês da extinção do contrato de emprego, constitui obrigação do empregador.

No que tange, ao juízo competente para dirimir às questões processuais atinentes ao Fato do Príncipe, com a promulgação da Emenda Constitucional n.º 45/2004, o entendimento é que as ações advindas da relação de trabalho (art. 114, I, CRFB/1988), a competência é da Justiça do Trabalho para apreciação, em tal processo, da matéria.

Como não houve responsabilidades do Fato do Príncipe nas Relações de Trabalho durante a pandemia da COVID-19, pressupõe a responsabilidade civil no Direito do Trabalho, assunto a ser visto, no próximo tópico.

5.1 PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL NO DIREITO DO TRABALHO

Os pressupostos da responsabilidade civil no direito do trabalho decorrem do ato ilícito quando o agente, no caso, o empregador, àquele que pratica a ilicitude, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano ao empregado, mesmo que, exclusivamente moral.

O autor Caio Mário da Silva Pereira (2018, p. 43) explica no direito brasileiro, a responsabilidade civil:

No direito brasileiro, a responsabilidade civil assentava no *princípio fundamental da culpa*, sem embargo de algumas disposições isoladas abrigarem a doutrina do risco. O preceito capital era o do art. 159 (art. 186 do Código Civil de 2002). O âmago da responsabilidade estava na pessoa do agente, e seu comportamento contrário a direito. A norma legal aludia ao dano causado, mas não a um dano qualquer, porém àquele que se ligava à conduta do ofensor.

No caso, específico estudado da demissão de aproximadamente 100 (cem) funcionários da Empresa Churrascaria Fogo de Chão, é visto nitidamente, um ato ilícito do empregador, que ao cessar o contrato destes funcionários, alegou o Fato do Príncipe. Em regra, na Consolidação das Leis Trabalhistas, consoante ao art. 818¹⁰¹, cabe a quem alega um

¹⁰¹ Art. 818. O ônus da prova incumbe: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) I – ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) II – ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) §

fato, provar.

Nesse contexto, será atribuído ao empregador os efeitos legais de sua atuação, em decorrência da vigência do princípio da “proibição de ofender”, em virtude do dispositivo geral da responsabilidade civil, insculpido no art. 186 do Código Civil/2002¹⁰², no dever de não causar dano a nenhuma pessoa.

Para Xavier (1993, p. 93), são patentes as conexões do Direito do Trabalho com o Direito Civil, em razão do vínculo das relações individuais trabalhistas, interagir nas relações jurídicas de Direito Privado, de cunho obrigacional e contratual, amoldando-se lhes, desta forma, nesses comandos, o Código Civil.

Além disto, a responsabilidade civil tem base nos princípios constitucionais: dignidade e inviolabilidade da pessoa humana (art. 1.º, inciso III e 5.º, inciso X), na função social da empresa e meio ambiente hígido (art. 170, inciso III e IV, art. 200, inciso VIII); direito à saúde e redução de riscos (art. 6.º e 7.º, inciso XXII); responsabilidade da empresa (Art. 7.º, inciso XXVIII).

No direito civil, em regra, há requisitos para determinar a responsabilidade daquele que pratica o ato ilícito, quando há culpa – fala-se da responsabilidade civil subjetiva. Assim, diante de uma omissão do Estado a responsabilidade deixa de ser objetiva e passa a ser subjetiva. Por outro lado, admite-se a responsabilidade sem culpa – neste caso, a responsabilidade é objetiva.

No entendimento de Pereira (2018, p. 40) na teoria da responsabilidade subjetiva:

[...] o que sobressai no foco das considerações e dos conceitos é a figura do *ato ilícito*, como ente dotado de características próprias, e identificado na sua estrutura, nos seus requisitos, nos seus efeitos e nos seus elementos. No desenvolvimento da noção genérica de responsabilidade civil, em todos os tempos, sobressai o dever de reparar o dano causado. Vigê, ao propósito, pacificidade exemplar. Onde surge a divergência, originando as correntes que dividem os autores, é na fundamentação do dever ressarcitório, dando lugar à *teoria da culpa* ou responsabilidade subjetiva.

1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). § 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) § 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

¹⁰² Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

A rigor a responsabilidade civil do empregador é de natureza subjetiva, porém se faz necessário, a evidência de forma cumulativa de nexo de causalidade e do prejuízo sofrido e da culpa daquele que ocasionou o prejuízo. No entanto, pode-se haver a responsabilidade objetiva que não depende da culpa, basta a constatação do nexo de causalidade e do prejuízo sofrido pelo empregado.

A Administração responde com base no conceito de nexo de causalidade, que consiste na relação de causa e efeito existente entre o fato ocorrido e as consequências dele resultantes. Para configuração da responsabilidade civil subjetiva são necessários, os seguintes elementos: dano, dolo ou culpa do agente e o nexo causal entre eles (art. 818, I da CLT).

Nesse diapasão, contata-se a responsabilidade civil no Direito do Trabalho, com isto evidenciará através do tópico a seguir, a responsabilidade do empregador.

5.2 RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO NO FATO DO PRÍNCIPE SURGE O PRINCÍPIO DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR QUE APONTA PARA SEU DEVER DE ARCAR

A responsabilidade civil depreende por preceito legal a obrigação de ressarcir em razão da prática de um ato ilícito de alguém que cause prejuízo à outra pessoa. Em contrapartida, o Estado não pode se eximir da responsabilidade por danos causados a terceiros. Com isto, evoluindo para a responsabilidade civil do Estado, passou-se por duas fases, a saber: fase da irresponsabilidade e fase da responsabilidade.

A fase da irresponsabilidade do Estado foi no período da monarquia, o monarca ditava as leis, nunca indenizava, ficou conhecida a frase: “O rei não cometia erros e, por conseguinte, não causava danos, já que era considerado o próprio representante de Deus na Terra” (2015, p. 34). Vale lembrar, que no Brasil não teve esta fase.

A indenização a um particular pela primeira vez, como vítima da prestação do serviço público era necessária a comprovação de alguns requisitos: o ato, o dano, o nexo, a culpa ou dolo. Para isto, ao se tratar da culpa era de suma importância para responsabilização do Estado, a exigência da falha na prestação de serviço. Neste contexto, a responsabilidade era subjetiva.

Atualmente passou-se a utilizar a responsabilidade objetiva do Estado, a qual exige-se a comprovação de apenas três requisitos: o ato, o dano e o nexo causal. Tem como fundamento a noção de risco. Quem presta serviço público assume o risco dos danos causados. No que tange a responsabilidade civil do Estado no Fato do Príncipe surge o

princípio da responsabilidade do empregador, que aponta para seu dever de arcar.

Nesse contexto, as responsabilidades no contrato administrativo dar-se mediante a infidelidade do contrato e desrespeito às normas e cláusulas pactuadas, sendo passíveis de uma das partes responder pela inexecução total ou parcial do contrato. Para Marinela (2012, p. 470) são responsabilidades do contratado:

[...] reparar, corrigir, remover, reconstruir ou substituir, às suas expensas, no total ou em parte, o objeto do contrato em que se verificarem vício, defeitos ou incorreções resultantes da execução ou de materiais empregados; reparar os danos causados diretamente à Administração ou a terceiros, decorrentes de sua culpa ou dolo na execução do contrato. Nesse caso, a fiscalização ou acompanhamento pela Administração não elimina nem reduz responsabilidade civil do particular; arcar com os encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

Com isto é inegável que o risco da atividade recai sobre o empregador, ou seja, o contratante que assume os riscos do negócio, consoante o art. 2.º da CLT. Neste passo, o disposto do art. 501 da CLT enquadrou-se bem no momento da pandemia, novos lockdowns, fases restritivas, em decorrência da COVID-19, uma pandemia que foge da vontade humana e o empregador não concorreu para este evento imprevisível.

No entanto, pode haver um fato ou uma força que não influencia na situação econômica como ocorreu com a Churrascaria Fogo de Chão do Rio de Janeiro, a empresa ela não pode se valer desse fato, para aplicar a forma de extinção do contrato, de acordo ao art. 501 da CLT.

Para isto, o art. 502 da CLT trouxe requisitos para a empresa se enquadrar no tipo de rescisão por força maior que seria: a extinção da empresa ou de um de seus estabelecimento que o empregado trabalhava. Caso houvesse a constatação de força maior nas relações de emprego, caberia a indenização:

A indenização que incide sobre o FGTS é devida por metade; aviso prévio é incabível; a gratificação natalina é devida, inteira ou proporcional, porque adquirida dia a dia após 15 dias; as férias já adquiridas são devidas por inteiro; e as férias proporcionais são devidas por metade, porque não se deveu à responsabilidade do empregador o óbice para a sua aquisição, dividindo assim as partes o prejuízo. Na hipótese do empregador optar pela redução salarial ou pela suspensão do contrato e vier a despedir o trabalhador, incidirá indenização por inteiro (se não despediu de início, optando por outras soluções que deram direito à garantia de emprego, não poderá mais se valer da possibilidade prevista no art. 502, da CLT) mais 50% a título de indenização pela quebra da garantia de emprego, como previsto na MP. (MARTINEZ; BELMONTE; MARANHÃO, 2020, p. 455).

Havia uma discussão se poderia aplicar o art. 502, todavia, veio a Medida Provisória

n.º 927/2020 que configurou a pandemia como força maior. Apesar do isolamento social em decorrência da pandemia do Coronavírus, muitas empresas não fecharam, paralisaram suas atividades, cessarão os contratos de seus empregados, no entanto, depois retornaram as suas atividades, assim que o comércio reabriu. Neste caso, veja-se jurisprudência:

ALEGAÇÃO DE FORÇA MAIOR E FATO DO PRÍNCIPE – PANDEMIA. No âmbito trabalhista não basta que o empregador suscite a ocorrência de força maior ou Fato do Príncipe, pois é imprescindível a demonstração inequívoca do significativo impacto econômico nas suas atividades. Isso porque se o motivo de força maior não impactar de forma significativa na situação econômica e financeira da empresa, não se aplicam as restrições referentes ao capítulo da força maior na CLT. Recurso patronal a que se nega provimento no aspecto. (TRT-2, 2020).

É notável que não basta a justificativa de força maior ou Fato do Príncipe, visto que, é indispensável o impacto econômico ocorrido nas suas atividades empresariais. Motivo pelo qual, foi negado o recurso da empresa. Isto posto, consoante o 501 da CLT, § 2.º, não há argumento que evidencie que houve o evento força maior ou Fato do Príncipe.

A conduta patronal de eximir-se dos riscos da sua atividade no dever de adimplir as verbas rescisórias de seus funcionários, adotou medidas incontroversas ao cenário pandêmico, o qual foram estabelecidas medidas pelas autoridades governamentais pela manutenção do emprego, além de violar o 1.º, parágrafo único, da Medida Provisória, dado o reconhecimento da pandemia como força maior.

Com isso, surge o princípio da responsabilidade do empregador, que aponta para seu dever de arcar com todas as verbas rescisórias dos seus funcionários, consoante dispositivo da Lei n.º 14.020 de 06 de julho de 2020, o art. 29¹⁰³, contata-se a impossibilidade de aplicação do art. 486 da CLT nas relações de trabalho.

Vale mencionar que, as discussões acerca da alegação do Fato do Príncipe por várias empresas, inclusive, a Empresa Churrascaria Fogo de Chão, durante a pandemia da COVID-19 foi suscitado antes da Medida Provisória n.º 927/2020 e antes do advento da Lei n.º 14.020 de 06 de julho de 2020.

Com efeito, no caso da pandemia do Coronavírus, muitas empresas, tiveram um ônus insuportável para arcar com as despesas dos seus empregados, ocasionando o desequilíbrio em suas receitas financeiras, no balanço patrimonial, evidenciava-se as despesas maiores do

¹⁰³ Art. 29. Não se aplica o disposto no art. 486 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus, de que trata a Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

que as receitas, porém não foi o caso da Empresa Churrascaria Fogo de Chão, a qual faz parte de um fundo de investimento, nesse sentido a rescisão dos contratos de trabalho deveria ser a última alternativa.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Vírus SARS-CoV-2, causador da doença denominada COVID-19, ocasionou a pandemia do Coronavírus um acontecimento público e notório, mundial, que trouxe comoção social com riscos à saúde das pessoas, a atividade econômica, e manutenção dos postos de trabalho. A população encontra-se em estado de alerta, neste momento delicado de uma crescente disseminação do vírus.

A partir do exposto, fica evidente a preocupação da Organização Mundial de Saúde, em reconhecer como pandemia o vírus causador da COVID-19, logo, foram providenciadas uma série de medidas para o enfrentamento da doença, dentre as medidas, o isolamento social, que serviu para não alastrar a doença, em contrapartida ao isolar as pessoas dentro de suas casas, os trabalhadores foram compelidos de ir ao trabalho.

Por sua vez, como toda causa traz uma consequência, a atividade empresarial foi afetada, fato este, que algumas empresas, a exemplo da Empresa Churrascaria Fogo de Chão, utilizaram-se do argumento da crise mundial que ocasionou em calamidade pública, para cessar o contrato dos empregados sem pagar as verbas trabalhistas, colocando a culpa no Poder Público.

As autoridades públicas, em suas prerrogativas lastreadas no princípio da segurança jurídica estabeleceu a necessidade dos Decretos, Portarias e da legislação específica com o condão de salvaguardar a saúde pública, como direito fundamental de todos os cidadãos. Este princípio apesar de ser do Direito Administrativo, é constitucional.

Nesta senda, foi necessária a intervenção das autoridades públicas, para evitar o colapso na saúde pública, e em decorrência disto, a ocorrência de vítimas fatais. A Constituição da República Federativa de 1988, denominada como Constituição Cidadã, tem em um dos seus títulos a garantia dos direitos fundamentais, dentre eles, o direito à vida.

O direito à vida está acima de quaisquer outros direitos mencionados na Constituição, pois sem a vida, não há o que se fazer, pois acaba todas as expectativas do indivíduo. Em virtude da incidência de um fato que causou comoção social sem precedentes, seria necessário tomar as medidas de prevenção.

Obviamente evidenciou-se que houve impactos nas relações contratuais de trabalho, em detrimento do isolamento social e paralisação de atividades não essenciais, em decorrência disto, algumas empresas tiveram prejuízos, a ponto de encerrar as atividades e cessar o contrato dos funcionários.

Todavia, não foram todas as empresas que tiveram prejuízos em seus dividendos, a ponto de extinguir os contratos de seus empregados, a exemplo da Empresa Churrascaria Fogo de Chão, que demitiu na empresa do Rio de Janeiro, aproximadamente 100 empregados com o fundamento do Fato do Príncipe, pressupõe desvio de não pagar as verbas rescisórias dos seus funcionários.

Saliente-se que para desvendar esse caso da existência ou não do Fato do Príncipe, foi necessário explicar o tema nas relações de trabalho. Para isto, foi feito o estudo do Contrato de Trabalho versus Contrato de Emprego, além das Formas de Cessação do Contrato de Emprego e em seguida, o tema central o Fato do Príncipe, para daí obter a resposta do problema questionado na introdução do tema, além de evidenciar a responsabilidade no pagamento das verbas rescisórias.

A segunda parte do trabalho retrata sobre o contrato de trabalho versus contrato de emprego. Esta parte trouxe muitas informações para os leitores sobre a importância de se estabelecer um contrato como forma de segurança, tanto para o empregado como o empregador. Neste momento, surge a relação de emprego, que se configura com os cinco requisitos: pessoalidade, não-eventualidade, subordinação, onerosidade e alteridade.

Nesse contexto, vale observar que nem todos os trabalhadores possuem vínculo de emprego. Têm a relação jurídica, porém não estão no rol daqueles que são empregados de fato, caracterizados pela anotação da Carteira de Trabalho, mais isto não quer dizer, que não tenham direitos e obrigações, a exemplo do jovem aprendiz, estagiário, autônomo.

A segunda parte do trabalho traz também, a importância dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, dentre eles o da proteção que traz o equilíbrio entre as partes, empregado e empregador e o da continuidade da relação de emprego que tem como fundamento a manutenção do emprego, além da garantia da estabilidade de alguns empregados.

A terceira parte mencionou as formas de cessação da relação de emprego que advém do contrato de emprego, que pode ser por iniciativa do empregado, por iniciativa do empregador ou por ambas as partes, a exemplo do acordo mútuo, além da extinção do contrato por falecimento do empregado e extinção da empresa.

Nesse diapasão, passa-se pela trajetória de explicar o instituto cerne da abordagem do

tema, a quarta parte “Fato do Príncipe”, incluindo, força maior ou caso fortuito que também são formas de cessação do contrato de trabalho.

Ao explicar o Fato do Príncipe nas Relações de Trabalho, face aos seus requisitos, em paralelo aos atos da Administração Pública, editados por Decretos, Portarias e Leis, talvez levou o leitor a pensar que a pandemia do Coronavírus configurava o Fato do Príncipe, tanto que algumas empresas ao cessar o contrato dos seus funcionários estavam demitindo sob o argumento de que o Poder Público teria que pagar a indenização de seus empregados.

Nesse contexto, nota-se que para ocorrer o Fato do Príncipe é necessário que a paralização do serviço seja motivada por ato da autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade. E, isto não ocorreu, a motivação foi em decorrência da não disseminação da pandemia do COVID -19, com fito da proteção da saúde pública dos indivíduos. Não foram as autoridades governamentais que deliberadamente criaram estas medidas de isolamento social e paralisação das atividades.

Apesar de o fato ocorrido ter sido um evento imprevisível e fora do alcance da humanidade, provocando alteração na economia, em verdade, o particular não deu causa para ocorrer esse evento e ainda ocasionou a impossibilidade da execução da atividade do empregador. No entanto, não foi a Administração Pública que causou está situação, como bem salientado, foi um fato imprevisível.

Houve de fato paralização temporária das atividades de serviços não essenciais por intermédio dos Decretos, Portarias e Leis, no entanto não se vislumbra o Fato do Príncipe nas Relações de Trabalho. Já o “Caso Fortuito” seria aplicado se decorresse de forças físicas da natureza cujo obstáculo é invencível, inevitável, a exemplo um terremoto.

A pandemia da COVID-19 foi reconhecida como “Força Maior”. É cediço, que o empregador, não colaborou, de forma direta ou indireta, com a situação deste evento, porém para as relações de trabalho não foi configurado este fato “Força Maior”.

Por derradeiro, chega-se a etapa final, a quinta parte, foi evidenciada que, apesar da pandemia ser um evento extraordinário que provocou o isolamento social e em consequência disto, a paralização dos serviços não essenciais, não houve responsabilidade do ente público em decorrência do Fato do Príncipe nas Relações de Trabalho.

Caso houvesse, a caracterização deste fato, o Poder Público teria que indenizar os empregados que tiveram seus contratos cessados. Discutiu-se ainda, que nem todas as verbas seriam pagas pelo Poder Público, ficando a cargo algumas verbas para o empregador, em

virtude de outros direitos que surgiram posteriormente, como 13.º salário, gratificação natalina para os trabalhadores, criada pela Lei n.º 4.090 de 13 de julho de 1962 e as férias proporcionais que foi criada através do Decreto-Lei n.º 1.535 de 13 de abril de 1977.

Pressupõe a responsabilidade civil no direito do trabalho quando ocorre ato ilícito, foi o que ocorreu com a Empresa Churrascaria Fogo de Chão, que para não efetuar o pagamento das verbas rescisórias dos seus funcionários, quando foi cessado o contrato de trabalho, alegou o Fato do Príncipe.

Nesse momento, surge o princípio da responsabilidade do empregador com o seu dever de arcar as verbas rescisórias dos seus funcionários demitidos, além, da reintegração por Ação Civil Pública através do Ministério Público do Trabalho, a qual foi sentenciada e teve a decisão definitiva.

Dada a análise dos temas, abordados na pesquisa, constatou-se a descaracterização do Fato do Príncipe nas relações de trabalho durante a pandemia do Coronavírus. Como também, não foi configurado força maior. A enfermidade que disseminou no mundo inteiro, reconhecida pelo Decreto legislativo n.º 06/2020 como calamidade pública, a COVID-19, é que foi estabelecida através MP n.º 927, (Art. 1.º parágrafo único), para fins trabalhistas, como de força maior.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho**: material processual e legislação especial. 19. ed. São Paulo: Rideel. 2019.

AMATRA 1. **Justiça do Trabalho anula demissões de empregados da Fogo de Chão**. 17 Jun. 2020. Disponível em: <https://www.amatra1.org.br/noticias/?justica-do-trabalho-anula-demissoes-de-empregados-da-fogo-de-chao>. Acesso em: 20 dez. 2020.

ÁVILA, Humberto. **Teoria da Segurança Jurídica**. 5. ed. rev. ampl. São Paulo: Malheiros. 2019.

AZEVEDO, Álvaro Villaça. Teoria da imprevisão e revisão judicial dos contratos. **Revista dos Tribunais**, ano 85, v. 733, p. 109-119, nov. 1996.

BADAOU, S. **Le Fait du prince dans le contrats administratifs en droit français et en droit égyptien**. Paris: LGDJ, 1955.

BARBOZA, Heloisa Helena; MORAES, Maria Celina Bondin de. **Código Civil**: (LGL\2002\400) interpretado conforme a Constituição da República (LGL\1988\3). Arts. 1.º a 420. Rio de Janeiro: Renovar, 2007. v. 1.

BITTAR, Carlos Alberto. **Curso de Direito Civil**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2014. v. 1.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 19 dez.2020.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150 de 1 de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 20 dez.2020.

BRASIL. **Lei nº 62 de 5 de Junho de 1935**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-62-5-junho-1935-557023-norma-1935-557023-pl.html>. Acesso em: 20 dez.2020.

BRASIL. **Lei nº 6.019 de 03 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 19 dez. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.666 de 21 de junho de 1993**. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm. Acesso em: 20 dez. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 20 dez. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2011**. Dispõe sobre o aviso prévio. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112506.htm. Acesso em: 20 dez. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467 de 13 julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 19 dez. 2020.

BRASIL. **Lei nº 14.020 de 06 de Julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 20 dez. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927impresao.htm. Acesso em: 20 dez. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936 de 22 de março de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/04/06/medida-provisoria-936-entenda/#:~:text=A%20Medida%20Provis%C3%B3ria%20n%C2%BA%20936,e%20da%20emerg%C3%Aancia%20de%20sa%C3%BAde>. Acesso em: 20 dez. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 944 de 3 de abril de 2020**. Instituiu o Programa Emergencial de Suporte a Empregos. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv944.htm. Acesso em: 20 dez. 2020.

BRASIL. **Ministério da Saúde**. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-e-covid>. Acesso em: 10 jul. 2020.

BRASIL. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho**. 2003. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-44. Acesso em: 20 junh. 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região (SP)**. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/>. Acesso em: 19 dez. 2020.

CAIRO JR., José. **Curso de Direito do Trabalho: direito individual e coletivo**. 10. ed. Salvador: JusPodivm, 2015.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (coord.). **Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho: um debate atual**. São Paulo: LTr, 2015.

CORDEIRO, Antônio Menezes. **Da alteração das circunstâncias: a concretização do artigo 437 do Código Civil, à luz da jurisprudência posterior a 1974**. Lisboa: Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 1987.

DELGADO, Mauricio Godinho **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 32. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

DONIZETTI, Elpídio; QUINTELLA, Felipe. **Curso de direito civil**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. Trad. Nélon Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2010.

DUFAUX, Ermance. **Mereça ser feliz: superando as ilusões do orgulho**. 17. ed. Belo Horizonte: Dufaux, 2007. 249 p.

ESTORNINHO, Maria João. **Curso de direito dos contratos públicos: por uma contratação pública sustentável**. Coimbra: Almedina, 2012.

FACHIN, Odilia. **Fundamentos da Metodologia**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017,

FERRER, S. M.; LEAL, L.F.C. O Problema do Covid-19 nas Relações de Emprego e nas Empresas Espanholas. **Revista UNIFACS**, Universidade Salvador, n. 239, p. 1-20, maio 2020.

FONSECA, Arnaldo Medeiros da. **Caso fortuito e teoria da imprevisão**. 3. ed. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1958.

HELLER, Hermann. **Teoria do Estado**. Tradução de L. Motta. São Paulo: Mestre Jou, 1968.

HENRIQUES, Antonio; MEDEIROS, João Bosco. **Metodologia científica na pesquisa jurídica**. 9. ed. rev. e reform. São Paulo: Atlas, 2017.

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. de Q. P. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

KONDER, Carlos Nelson; BANDEIRA, Paula Greco; TEPEDINO, Gustavo. **Fundamentos do direito civil: Contratos**. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva educação, 2020.

LANA, R. M. et al. Emergência do novo Coronavírus (SARS-CoV-2) e o papel de uma vigilância nacional em saúde oportuna e efetiva. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 36, n. 3, 2020.

LEITÃO, Alexandra. O tempo e a alteração de circunstâncias contratuais. *In*: ENCONTRO DOS PROFESSORES PORTUGUESES DE DIREITO PÚBLICO, 2012, Lisboa. **Anais eletrônicos** [...]. Lisboa: Instituto de Ciências Jurídico Políticas – ICJP, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2012. p. 89. Disponível em: https://www.icjp.pt/sites/default/files/publicacoes/files/ebook_encontrodp_final2.pdf. Acesso em: 5 jun. 2021.

LÔBO, Paulo. **Contratos**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. v. 3. (Coleção Direito Civil).

LUVIZOTTO, Juliana Cristina. **Responsabilidade civil do Estado legislador: atos legislativos inconstitucionais e constitucionais**. São Paulo: Almedina, 2015.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico: projetos de pesquisa, pesquisa bibliográfica, teses de doutorado, dissertações de mestrado, trabalhos de conclusão de curso**. 9. ed. Atualizado por João Bosco Medeiros. São Paulo: Atlas, 2021.

MARINELA, Fernanda. **Direito administrativo**. 6. ed. Niterói: Impetus, 2012.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista: entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINEZ, Luciano; BELMONTE, Alexandre Agra; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. **O trabalho nos tempos do Coronavírus**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MEDAUAR, Odete. **Direito Administrativo moderno**. 21. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 26. ed. Atualizada por Eurico de Andrade Azevedo, Délcio Balestero Aleixo e José Emmanuel Burle Filho. São Paulo: Malheiros, 2001.

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

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

MELLO, Cleyson de Moraes. **Direito civil: parte geral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos Editora, 2017a.

MELLO, Cleyson de Moraes. **Direito civil: contratos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos Editora, 2017b.

MEUNIER, Mário. **A legenda dourada: nova mitologia clássica**. São Paulo: IBRASA, 1961.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. 12. ed. rev. Atualizada por Gustavo Tepedino. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil: introdução ao direito civil: teoria geral de direito civil**. Revisão e atualizada por Maria Celina Bodin de Moraes. 33. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. v. 1.

PONTES, Roque Hudson Ursulino. **Paralisação de obra pública em face da falta de pagamento do contratado e perante o princípio da supremacia do interesse público: fato do príncipe?** 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Programa de Pós Graduação em Direito, Florianópolis, SC, 2017. 222 p. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/185531/PDPC1341-D.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 jun. 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

RIPERT, Georges; BOULANGER, Jean. **Tratado de Derecho Civil**: segun el tratado de Planio I. Buenos Aires: Ediciones La Ley, 1988. v. 1, t. 4, 1. parte.

RODRIGUES JUNIOR, Otavio Luiz; MAMEDE, Gladston; ROCHA, Maria Vital da. **Responsabilidade civil contemporânea**: em homenagem a Silvio de Salvo Venosa. São Paulo: Atlas, 2011.

SIDOU, J. M. Othon. **Dicionário Jurídico**: Academia Brasileira de Letras Jurídicas. 11. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

SILVA, Ivan de Oliveira. **Filosofia do Direito**. São Paulo: Atlas, 2010.

TÁCITO, Caio. **Direito administrativo**, São Paulo: Saraiva, 1975.

TADEU, Silney Alves. Responsabilidade civil: nexos causal, causas de exoneração, culpa da vítima, força maior e concorrência de culpas. **Revista de Direito do Consumidor**, São Paulo, v. 16, n. 64, p. 156, out./dez. 2007.

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil**: teoria geral dos contratos e contratos em espécie. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. v. 3.

TEPEDINO, Gustavo. **Temas de direito civil**. São Paulo: Renovar, 2006. t. 2.

TEPEDINO, Gustavo; TERRA, Aline de Miranda Valverde; GUEDES, Gisela Sampaio da Cruz. **Fundamentos do direito civil**: responsabilidade civil. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

THEODORO JÚNIOR, Humberto; FIGUEIREDO, Helena Lanna. **Negócio jurídico**. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – TRT-2 SP. Relator: JORGE EDUARDO ASSAD, 12ª Turma – Cadeira 3. Data de Publicação: 07 dez. 2020. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1139084073/10005476320205020059-sp>. Acesso em: 10 dez 2020.

WINTER, Luís Alexandre Carta; GUNTHER, Luiz Eduardo (orgs.). **Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho**: um debate atual. São Paulo: Atlas, 2015.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. Lisboa: Verbo, 1993.