

## Artigo

### RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E FATO DO PRINCÍPE NOS TEMPOS DO CORONAVÍRUS.

Filho, Gilberto Magno Stanchi<sup>[1]</sup> e Fernández, Claudia Varella Claudino<sup>2</sup>,

**Resumo:** Tornou-se imperioso o esclarecimento quanto às características desse estudo, uma vez que, com a Pandemia no Brasil e no Mundo, os seus efeitos colaterais tem trazido grandes desafios em face da Responsabilidade dos Empregadores e suas características no campo do Direito do Trabalho. **Palavras-chave:** Responsabilidade do Empregador. Fato do Príncipe. Coronavírus. **Sumário:** Introdução. 1. Consolidação das Leis do Trabalho. 2. OMS e OIT. 3. A Teoria do Fato do Príncipe. Conclusão. Referências. **INTRODUÇÃO** O conteúdo do presente trabalho, consiste na reunião temática dos problemas relacionados a responsabilidade Empregador x Fato do Príncipe nos Tempos de Coronavírus. A despeito das várias conceituações encontradas na doutrina, voltadas ao instituto Factum Principis, onde a Administração Pública não pode causar danos ou prejuízos aos seus administrados, ainda que em benefício da coletividade, sendo inelutável tal prejuízo, há que se avaliar criteriosamente a responsabilidade do empregador neste cenário, onde suas ações impactam diretamente na economia do país e na vida do empregado. Em seu mais recente comunicado a OIT (Organização Internacional do Trabalho) previu que além de um possível colapso no mundo, o coronavírus deve acarretar um desemprego desmedido.

#### 1. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.

Em primeira análise, é importante entender, como surgiram as Leis Trabalhistas que tanto ouve-se falar, e vem sendo tão utilizada como busula norteadora para os operadores do Direito do Trabalho. Na verdade a CLT, não é considerado um Código, devido a um simples fato, ser apenas sistematizações das Leis esparsas existentes na época e que foram compiladas e acrescidas de novos institutos criados por juristas que a elaboraram. Importante se faz mencionar, que o presente estudo, tem como base fundamental os temas consolidados nas Leis do Trabalho (CLT), mais precisamente em seu *Título IV*, onde existe a previsão sobre o Contrato Individual do Trabalho e seus aspectos de paralização. Assim, há de se dizer, que o <sup>[2]</sup>art. 486 da CL, já previa as questões relacionadas ao aspecto de paralização, temporária ou definitiva do trabalho, mesmo que motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilitasse a continuação das atividades, prevalecendo o pagamento de uma indenização, a cargo do Governo responsável. Senão vejamos: Art. 486. No caso de paralização, 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.

- **2º**- Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de três dias, falar sobre essa alegação.
- **3º**- Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum.

Ainda que a norma contemple a responsabilização dos danos, faz-se necessário avaliar individualmente a situação de cada empresa, o porte, o número de empregados, o ambiente de trabalho, etc. Para que seja possível reduzir os riscos inerentes ao trabalho, através de regras de saúde e higiene, a fim de garantir a segurança do trabalhador, resguardada na Constituição Federal. A pandemia do coronavírus abrange uma realidade totalmente imprevisível, anômala, de força maior e sem precedentes, que com o encurtamento de distâncias proveniente da globalização, é preciso equiparar ao exemplo de países de capitalismo evoluído, avançados (Estados Unidos, Espanha, Inglaterra, França, etc.) que protegem não apenas a saúde das pessoas, mas também dedica boa parte de sua atenção e recursos financeiros às empresas e aos empregos, subsidiando, substancialmente, os pequenos e médios empresários, para que mantenham os empregos. Nesse contexto, fazemos aqui uma releitura, onde é oportuna uma adaptação às referências políticas e jurídicas do Brasil. É certo que muitos fatores ainda precisam ser ponderados, como por exemplo o trabalho remoto, a redução da jornada de trabalho, a suspensão temporária do contrato de trabalho, empregados que estão alocados no exterior, empregados que precisam realizar viagens internacionais, além dos fatores relacionados à pandemia em si, que devem seguir a *cartilha da OMS* para as empresas.

1. *Manter ambientes ventilados*
2. *Higienizar adequada e regularmente cadeiras, mesas, telefones, teclados, computadores e outros equipamentos*
3. *Não compartilhar objetos pessoais*
4. *Disponibilizar lenços descartáveis em diversos locais para higiene nasal*
5. *Distribuir dispensadores de álcool-gel*
6. *Elaborar material visual de conscientização da importância da correta lavagem e secagem das mãos*

Logo, a interligação da responsabilidade do Empregador e o instituto Fato do Príncipe, perante a seara trabalhista, carece de uma análise criteriosa, pois até o momento tem sido de difícil aplicabilidade, o que nos leva a crer que uma possível solução seriam as negociações coletivas de trabalho. As empresas no atual modelo social mundial, devem se adequar ao mercado, visando cumprir com suas funções sociais, bem como exercendo suas responsabilidades sociais. Desta feita, frisa-se uma maior preocupação em atender os anseios sociais da sociedade. Assim, a empresa não poderá apenas visar o lucro, mas sim se comprometer com o capital humano, social e econômico. Restando, evidente a necessidade de um maior comprometimento e responsabilização, concretizando-se desta maneira a alteridade. A responsabilidade objetiva

proveniente do ordenamento jurídico civil está ligada à teoria do risco empresarial, onde a atividade exercida implica risco e, em caso de dano, a responsabilidade do agente causador é presumida. Frisa-se que tal teoria presente no Direito Civil é plenamente aplicável ao Direito do Trabalho. Esclarece-se que, quem gerou este risco, deve assumir o ônus de indenizar e, desta forma, suportando os prejuízos desta atividade laborativa/profissional. Nesse sentido elucida Venosa: A explicação dessa teoria justifica também sob o título risco profissional. O dever de indenizar decorre de uma atividade laborativa. É o rótulo que explica a responsabilidade objetiva nos acidentes do trabalho[3]. Já Belmonte, conceitua a teoria do risco como dever de reparar atividade que corresponde risco para outrem, senão vejamos: A teoria é fundada no proveito gerado para quem explora atividade que pode representar risco para outrem. Destina-se a justificar o dever de reparar o dano proveniente do exercício de certos empreendimentos, como ocorre nas relações de consumo decorrente da fabricação e distribuição de produto e no transporte ferroviário para os passageiros e imóveis lindeiros à ferrovia, em que o lucro proporcionado pelo exercício da atividade compensa o risco.[4] Porque, se bem elaboradas podem originar novas e melhores condições de trabalho e remuneração. Mediações podem ser o caminho mais rápido e mais barato, para um êxito substancial. A responsabilidade civil objetiva e subjetiva do empregador constitui-se em um dos institutos mais relevantes do Direito na atualidade, principalmente após o advento do Código Civil de 2002, que deu uma nova roupagem jurídica ao conceito de responsabilidade civil. Em sentido mais flexível, a responsabilidade suscita a atribuição a um sujeito, do dever ou obrigação de assumir as consequências ou efeitos de uma determinada atitude, evento ou ação dessa nova etapa dos empregadores e seus empregados.

**2- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE - OMS.** De acordo com a OMS (Organização Mundial de Saúde) a propagação do coronavírus foi classificada como a pandemia que já deixou, mais de 700.000 infectados no planeta, afetando mais de 100 países ao redor do mundo. Com a MP 927, editada em 23/03/2020, o Governo 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), medida esta que provocará um abalo significativo nas relações de trabalho, onde uma série de critérios precisam ser adotados para enfrentar a situação de emergência. Dentro desse aspecto, temos ainda uma Instituição denominada, Organização Internacional do Trabalho (OIT) que é uma agência das Nações Unidas, tendo por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. A Organização Internacional do Trabalho, é uma Instituição tripartite, ou seja, sua composição é formada por representantes de entidades de trabalhadores, empregadores e governo, os três principais atores do mercado de trabalho. Sendo responsável pelo controle e emissão de normas referentes ao trabalho no âmbito internacional, com o objetivo de regulamentar as relações de trabalho por meio das convenções, recomendações e resoluções, visando proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional. À medida que aumenta a pressão sobre os países para aliviar gradualmente ações relativas ao confinamento, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) instou os

governos a tomar medidas para prevenir e controlar a COVID-19 no local de trabalho, por meio da colaboração e do diálogo eficazes com organizações de empregadores e de trabalhadores. Todos os empregadores precisam adotar medidas de avaliação de risco com antecedência e garantir que o local de trabalho atenda a critérios rigorosos de segurança e saúde, a fim de minimizar o risco de exposição de trabalhadoras e trabalhadores à COVID-19, destaca a OIT. Sem esses controles, os países enfrentam o risco real de ressurgimento do vírus. A aplicação das medidas necessárias contribuirá para atenuar o risco de uma segunda onda de contágio no local de trabalho. [5]

### 3. A TEORIA DO FATO DO PRÍNCIPE

Corroborando com o entendimento suso mencionado, a Teoria do Fato do Príncipe foi criada como forma de manter-se um equilíbrio nos contratos celebrados, afastando qualquer possibilidade de injustiças ou ferindo o Princípio da Igualdade. Por essa razão, em tempos de coronavírus, é extremamente necessário uma reflexão afim de se evitar toda e qualquer decisão precipitada, tanto pelo Governo quanto pelas corporações e empregadores privados, com finalidades de garantir a manutenção dos empregos. Sendo o Brasil um Estado Federativo, onde há uma autonomia política, é notório que a aplicação fidedigna do instituto do Fato do Príncipe pode induzir a uma fone de injustiças, onde um ente federado poderia intervir nos negócios do outro, o que fere o já citado Princípio da Igualdade. Para ilustrar apresentamos aqui a ementa do colendo TST sobre o tema: CLÍNICA MÉDICA "SANTA GENOVEVA". FACTUM PRINCIPIS. FATO NOTÓRIO. PROVA. O Factum Principis supõe ato estatal, um ato de império, e não se caracteriza se a administração pública age como contratante e intervém na contratada que, por má administração, causou a morte de quase uma centena de pacientes, bem como não acarreta a responsabilidade do ente público pelos encargos trabalhistas do empregador. Portanto, a decisão que, sob exame da prova, reconheceu a notoriedade do fato descrito, para efeito de recusar a alegação de que houve um fato do príncipe, não viabiliza o recurso de natureza extraordinária. Cabia à Reclamada o ônus da contraprova (CPC, art. 333, II). Agravo de instrumento a que se nega provimento. (Tribunal: TST Decisão: 6.11.2002, Proc: AIRR n. 699730. Ano: 2000. Região: 1. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista Turma: 5. Órgão Julgador — Quinta Turma Relator: Juiz Convocado Walmir Oliveira da Costa, DJ 22.11.2002) Para a configuração do fato do príncipe, de forma que o empregador possa elidir a sua responsabilidade pelo evento, será necessária a ocorrência das seguintes situações fáticas, quais sejam:

1. a) a imprevisibilidade do evento danoso;
2. b) a inexistência de concurso direto ou indireto do empregador no aludido fato;
3. c) a necessidade imperativa de que o evento atinja frontalmente e significativamente a situação econômico-financeira do empreendimento do empregador.

Com exceção desses casos, a responsabilidade é sempre da empresa que deve arcar com o risco do negócio. O empregado não pode ser constrangido a

socializar prejuízos para os quais não concorreu. Não acarreta, ademais, a responsabilidade do ente público pelos encargos trabalhistas do empregador. Neste sentido, os empregados poderão exercer o direito de resistência face ao empregador, se negando a comparecer ao local de trabalho, até que os riscos ambientais à sua saúde e de todos os trabalhadores sejam eliminados pelo empregador, de acordo com a interpretação do art. 5º., parágrafo 2º., da Constituição Federal de 1988, já que os trabalhadores poderão exercer este direito coletivamente, por meio de seus sindicatos ou órgãos de classe. Logo, a interligação da responsabilidade do Empregador e o instituto Fato do Príncipe, perante a seara trabalhista, carece de uma análise criteriosa, pois até o momento tem sido de difícil aplicabilidade, o que nos leva a crer que uma possível solução seriam as negociações coletivas de trabalho. Porque se bem elaboradas podem originar novas e melhores condições de trabalho e remuneração. Mediações podem ser o caminho mais rápido e mais barato, para um êxito substancial.

#### 4. CONCLUSÃO

Desta forma, podemos concluir neste ponto que, se o empregador tiver suas atividades suspensas, temporária ou definitivamente, por ato estatal (Município, Estado e União), sem que tenha havido de sua parte qualquer concurso direto ou indireto no evento, no caso, especificamente da Pandemia do coronavírus, a grande pergunta que se faz no momento é: Quem vai pagar a conta pelos danos causados pela pandemia do coronavírus: o Estado, o empregador ou, como sempre, o empregado? Sabemos que, a pandemia do coronavírus atingiu frontalmente e substancialmente sua situação econômica e financeira no Mundo, assim, é correto e mais do que justo, que o Estado responda solidariamente por eventuais custos com rescisão de contratos de trabalho de empregados da empresa, enquanto esta responderá por suas inerentes responsabilidades contratuais (salários pendentes, férias atrasadas, normais, terço constitucional etc). A pandemia do coronavírus mudou a vida de todas as pessoas do planeta e certamente acarretará milhares de novas relações jurídicas e de demandas, sejam judiciais ou administrativas, pois inúmeros direitos serão atingidos, independentemente da situação (empregador, trabalhador informal ou não, desempregado e as instâncias dos Estados, sejam elas municipal, estadual ou federal). Ressaltamos ainda, que a crise proveniente da pandemia do corona vírus estabelece um momento jamais vivido no mundo e, passado esse período, o homem vai precisar se reinventar, diferentes formas de trabalho surgirão, novos empregos serão criados e, certamente voltados ao mundo virtual. A partir dessa nova etapa, os empregadores terão a responsabilidade de também, reinventar o seu negócio para manter sua empresa e seus empregados. É com este objetivo em mente que viemos neste espaço trazer alguma substância jurídica para reflexão dos estudiosos do assunto, na medida em que esses novos elementos foram introduzidos no cenário jurídico, social e econômico do País nos últimos dias. **REFERÊNCIAS** SILVA, Homero Batista Mateus da. *CLT comentada [livro eletrônico] / Homero Batista Mateus da Silva. -- 2. ed. -- São Paulo : Thomson Reuters Brasil, 2018.* NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Iniciação ao Direito do Trabalho.* 31.ed. - São Paulo, 2005. p.553 BRANDÃO, Cláudio. *Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador.* 2ª ed.

Editora Ltr: São Paulo, 2006, p. 168. <https://nacoesunidas.org/oit-e-necessario-garantir-protecao-de-trabalhadores-agora-e-depois-do-confinamento/> Publicado em 28/04/2020. Acesso em: 06 maio de 2020. Dados dos autores: [1] Graduado pela Universidade Estácio de Sá, Pós Graduado em Responsabilidade Civil e Social do Terceiro Setor pela UFRJ. Pós Graduado pela EMERJ – Escola de Magistratura do Rio de Janeiro, Mediador/Conciliador pelo Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, Sócio do Escritório Stanchi & Oliveira Advogados, Conselheiro da OAB, , Relator do Tribunal de ética e Disciplina da OABRJ, Relator do CED da OAB Barra da Tijuca, Mentor da OABRJ, Advogando para Empresas Privadas, Associações, Fundações, Emissoras de Radio e TV. <sup>2</sup> Advogada, graduada pela Faculdade Bennett, MBA em Gestão Empresarial pela Universidade Veiga de Almeida e pós-graduanda em Direito Processual Civil pela Universidade Cândido Mendes, membra do projeto mentoria da OABRJ, na qualidade de mentorada. Notas de Rodapé: [2] <https://www.direitocom.com/clk-comentada/titulo-iv-do-contrato-individual-do-trabalho-do-artigo-442-ao-artigo-510>. [3] VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil. Teoria Geral das Obrigações e Teoria Geral dos Contratos. 4ª São Paulo: Editora Atlas: 2004, p.17. [4] BELMONTE, Alexandre Agra. Danos Morais no Direito do Trabalho. 3ª ed. Renovar: São Paulo, 2007, p.54. [5] <https://nacoesunidas.org/oit-e-necessario-garantir-protecao-de-trabalhadores-agora-e-depois-do-confinamento/>

### **Palavras Chaves**

Responsabilidade do Empregador. Fato do Príncipe. Coronavírus.