

## EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR FORÇA DO “FACTUM PRINCIPIS”

Dr. José Paulo Vieira

Trata-se da extinção do contrato de trabalho, modalidade de força maior, conseqüência de ato de autoridade pública, do denominado **factum principis** como previsto no art. 486, do texto consolidado.

Como é sabido, os atuais §§ 1.º e 2.º, do art. 486, da CLT, foram introduzidos pelo Dec.-lei n. 6.110, de 16-12-43. A Lei n. 1.530, de 1951, por seu turno, modificou a cabeça do artigo e alterou a redação do § 2.º, além de acrescentar o § 3.º.

No sistema da Consolidação das Leis do Trabalho, a força maior, como definida no art. 501, não se confunde com a matéria versada no art. 486, do mesmo diploma legal, pois autoriza ela apenas a redução da indenização devida, sem transferir o ônus para terceiro. Na hipótese do **factum principis**, porém, determina o art. 486, da CLT, “que prevalecerá o pagamento da indenização que ficará a cargo do Governo responsável”, em sua integridade.

**Antonio Lamarca**, in “Contrato de Trabalho”, 1959, estuda a norma do art. 486, da CLT, como figura de extinção involuntária do contrato de trabalho, assim se expressando: “Um intérprete menos avisado diria então que o **ato de autoridade** não constitui espécie de força maior; mas, na Consolidação das Leis do Trabalho é preciso sempre ter este cuidado: por esforço de imaginação, reconduzir a regra ao seu verdadeiro lugar” (v. “Direito Social Brasileiro”, de **Cesarino Júnior**, vol. II, n. 252).

O efeito peculiar da força maior é exonerar o devedor da obrigação, assim estatuinto o Código Civil, no art. 1.058:

“O devedor não responde pelos prejuízos resultantes de caso fortuito ou de força maior, se, expressamente, não se houver por eles responsabilizado, exceto nos casos dos arts. ns. 955, 956 e 957. Parágrafo único: o caso fortuito ou de força maior verifica-se no fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir”.

Como se vê, a distinção entre caso fortuito e força maior não tem importância porque os efeitos são os mesmos. O Código Civil, nos arts. 1.058 e 1.277 firma-os nos elementos comuns: identidade do fato em uma e outra necessário e na identidade dos efeitos —

impossibilidade da prestação por inevitável e inimpedível o evento de fora, no dizer do tratadista **Tito Fulgencio**. Ainda na definição de **Saleilles**, citado pelo mesmo autor, in “Direito das Obrigações”, pág. 62, “o fato não imputável ao devedor, ao obrigado, o caso fortuito ou a força maior **commence là où finit la faute**”. Todavia, não está prevista a transferência da responsabilidade pela inexecução da obrigação, hipótese de força maior típica e de caso fortuito, para terceiro, especificamente, para o poder público, quando derivar de ato de autoridade ou de lei o obstáculo para o cumprimento de obrigação de qualquer natureza. Daí dizer **Lamarca**, in “Contrato de Trabalho”, pág. 159: “Nos demais países, embora a cessação das empresas decorra de ato praticado por ente público, nem o empregador nem o Estado respondem por ele”. Vê-se, portanto, que apenas o direito pátrio, em matéria de obrigação trabalhista, consagra a transferência da responsabilidade, quando ocorre o **factum principis** e fá-lo em benefício exclusivo do empregado cujo contrato de trabalho for afetado de forma irreparável pelo ato da autoridade.

Outro aspecto de suma importância é o que se relaciona com o nexu causal que deve existir entre a paralisação temporária ou definitiva e o ato da autoridade pública ou a promulgação da lei ou resolução. Está claro que a paralisação da atividade da empresa deve ser consequência necessária do ato ou da lei “cujos efeitos não é possível evitar ou impedir” (art. 1.058, do CC).

Não basta, a nosso ver, que do ato ou da lei resulte maior onerosidade para a empresa afetada, redução de lucros ou de ritmo de atividade, como ocorreu entre nós no período em que o poder público competente estabeleceu o racionamento do fornecimento de energia elétrica às empresas industriais, medida temporária e de emergência. É de mister que haja paralisação total da atividade, ainda que temporária, motivada exclusivamente pelo **factum principis**.

A paralisação deve ser consequência direta e atual da medida da promulgação da lei ou do ato governamental, o que era mais explícito na redação anterior do art. 486 **caput**, da motivada **originariamente** (o destaque é nosso) por promulgação de leis ou medidas governamentais...”. A expressão originariamente correspondente a **diretamente** não admitindo a exegese que, **data venia**, consagra o jurista **Cesarino Júnior, verbis**: “Parece-nos claro o seu sentido: nos casos em que uma lei ou um ato administrativo tornem impossível a continuação do trabalho numa empresa, seja diretamente (caso de cessação do trabalho por determinação do Governo), ou indiretamente (caso de prejuízos pelo mesmo motivo), os empregados assim privados dos seus cargos terão direito de receber a indenização prevista na lei. Essa indenização, contudo, será devida não pelo empregador, mas pelo Governo (isto é, a União, o Estado ou o Município) que tiver baixado o ato ou decretado a lei determinante da cessação do trabalho”. (“Direito Corporativo do Trabalho”, vol. II pág. 139).

O mestre citado amplia, exclusivamente, o conceito do **factum principis** no Direito do Trabalho pátrio. A hipótese do art. 486, da CLT, instituto peculiar do nosso direito, representa uma exceção ao princípio geral da responsabilidade do empregador contido no art. 2.º do citado diploma legal: “Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

Outra questão que suscita a redação do art. 486, **caput**, da CLT, é a relativa às modalidades de paralisação da atividade que tanto pode ser temporária como definitiva e produzem os mesmos efeitos legais. A distinção não figura na redação da Lei n. 62, de 1935, nem no texto originário da Consolidação, Dec.-lei n. 5.452, de 1943. Foi ela introduzida pela Lei n. 1.530, de 1951. O art. 486 da CLT não fala em **extinção** da empresa como decorrência de medida governamental ou de lei. Ao invés, o art. 502 da CLT é expresso e só admite como força maior aquela que determine o fechamento, a extinção da empresa ou de um dos estabelecimentos. A rigor, paralisação definitiva equivale à extinção. Outrotanto, não ocorre com a de caráter **temporário**, que deixa implícita a possibilidade de a empresa retomar as atividades, inclusive por tratar-se de ato ou de lei de vigência provisória, medida de emergência. Equiparar as duas hipóteses, como faz o legislador, parece absurdo. A paralisação temporária, cuja conceituação não fornece a lei, poderá limitar-se a espaço de tempo reduzido, a dias apenas. A rigor, a paralisação, não ultrapassando de 30 dias, não poderia produzir os efeitos do art. 486 da CLT por se tratar do limite máximo para a suspensão voluntária do contrato de trabalho, a teor do art. 474, da CLT. A dificuldade em conceituar a paralisação temporária como causa resilitiva dos contratos de trabalho é indisfarçável. A propósito, ensina **Russomano**: “A lei fala em paralisação temporária ou definitiva. A mera interrupção da atividade patronal motivada por **factum principis**, desta forma, é suficiente para transferir os ônus da resilição do Estado”. Como se vê, a inoção da Lei n.º 1.530, neste particular foi perigosa, por isso que nem toda paralisação temporária deve acarretar a resilição contratual. Vem a pêlo a lição de **Lamarca**, in “Contrato de Trabalho”: “Dando um sentido amplo ao termo **indenização** usado pela lei, poder-se-ia responsabilizar o ente público pelos salários vencidos nos dias de inatividade forçada. Nesta hipótese, a palavra **temporária** empregada pelo art. 486 passaria a ter algum sentido. Pois não se compreende que, pelo fato de a empresa deixar de trabalhar alguns dias, por ato do Governo, já fiquem seus trabalhadores autorizados a rescindir seus contratos: não o prevê o art. 483, da CLT, nem a empresa agiu com culpa. Têm palavra os mestres” (pág. 161).

A tarefa de fixar definitivamente o conceito de paralisação temporária da atividade como causa da resilição dos contratos de trabalho, na ocorrência da hipótese do art. 486, compete à doutrina e à

jurisprudência, representando até o momento tema muito pouco versado.

Com respeito aos três parágrafos do art. 486, da CLT, observa-se que não cogitam eles do direito material ou substancial; consistem em normas de direito processual ou adjetivo para o caso peculiar de ser invocada a responsabilidade de pessoa de direito público por indenizações trabalhistas.

O § 1.º do art. 486 da CLT dispõe sobre o chamamento da pessoa de direito público indigitada, na defesa, que passará a figurar, no processo, como chamada à autoria. Trata-se de figura processual incompatível com a natureza da ação trabalhista. Iguualmente, não pode o poder público ter a veste do “chamado à autoria”, pois assim é *havido aquele de quem o réu houve a coisa ou o direito real, enquanto que a ação trabalhista é pessoal como pessoal é a obrigação que resulta do contrato de trabalho.*

Como é sabido, o projeto de lei convertido na Lei n. 1.530, ao subir à sanção presidencial continha três parágrafos, alterava todos os parágrafos do art. 486 da CLT e introduzia o terceiro. O primeiro foi vetado e mantido o veto, posteriormente. Daí resulta certa incongruência entre os parágrafos primeiro e segundo, havendo mesmo o entendimento de que o parágrafo primeiro fora revogado. É fácil observar que a defesa que se permite no parágrafo primeiro corresponde a uma exceção de ilegitimidade de parte, donde a notificação judicial para a intervenção do poder público apontado como responsável pela paralisação. Este procedimento parece, contudo, inconciliável com a norma do parágrafo segundo, **verbis**: “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”. Está aí uma exceção de incompetência absoluta típica do juízo trabalhista, com exigência de que o excipiente indique expressamente o juiz competente, abrindo-se vista à parte contrária que não é o poder público, o autor o reclamante, exceção que se processa nos moldes do art. 182, § 2.º, do Código de Processo Civil, sem intervenção de terceiro, do litisdenunciado. A meu ver, não pode prevalecer o rito processual com apoio nos dois parágrafos cotejados, pois a exceção de incompetência absoluta do foro trabalhista absorve a matéria processual do parágrafo primeiro, por tratar-se de prejudicial. Processada a exceção de incompetência, o juiz estará em condições de pronunciar-se a respeito da existência ou não do **factum principis**, julgando-se incompetente, no caso afirmativo. Em seguida, verificará qual a autoridade responsável, que pode ser estadual ou municipal, e remeterá os autos ao Juízo Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito, a teor do parágrafo terceiro.

Indaga-se, por último, se a decisão que reconhece a incompetência do juízo trabalhista é recorrível ou não.

Em nosso entender, trata-se de decisão recorrível e argumenta-se com a regra do art. 799, § 2.º, da CLT, **verbis**:

“Das decisões sobre exceções de suspeição ou incompetência, salvo, quanto a estas, se terminativas do feito, não caberá recurso, podendo, no entanto, as partes alegá-las no recurso que couber da decisão final”.

Há decisão sobre exceção de incompetência absoluta e terminativa do feito no Juízo trabalhista, logo, está ressalvada, na exceção legal, a recorribilidade. No caso de incompetência absoluta, em rigor, o Juiz remete as partes ao Juízo competente e não o processo, mesmo porque o ingresso no Juízo comum está na dependência de requisitos outros que inexistem na ação trabalhista.