

## Factum Principis no direito trabalhista: Impactos, proteções e controvérsias nos contratos de trabalho

Matheus Lemos Oliveira<sup>1\*</sup>, Marlete Maria da Cruz Correa da Silva<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Graduando em Direito pelo Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná – JPR, Ji-Paraná-RO. E-mail: matheus\_lemos12@gmail.com.

<sup>2</sup>Professora Orientadora Especialista em Direito Processual Civil em 1996 e Direito Penal em 1998. Graduada em Direito em 1987 pela Universidade de Taubaté/SP. E-mail: marletemcruz@hotmail.com

\*Autor correspondente: Matheus Lemos Oliveira, Graduando em Direito pelo Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná, RO, Brasil. Av. Marechal Rondon, 2291, 2 de Abril, Ji-Paraná/RO - Brasil - Tel.: +55 69 9604-3384. E-mail: matheus\_lemos12@gmail.com.

Recebido: 31/05/2024 Aceito: 19/06/2024.

### Resumo

O *Factum Principis*, conhecido como Fato do Príncipe, é um tipo de rescisão excepcional do contrato de trabalho, previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas, por estar relacionado a um ato da administração pública. Esse tipo de rescisão lança mão da díade obrigação e responsabilidade, entre o particular e o público. O objetivo é refletir sobre a lacuna que existe, na lei, no momento de atribuir a responsabilidade pelas verbas rescisórias dos empregados no momento da ocorrência do Fato do Príncipe, e não apenas da indenização atribuída do órgão que deu causa ao Fato. O método utilizado foi o hipotético dedutivo, e, para tanto, utilizou-se a pesquisa bibliográfica. Na ocorrência do Fato do Príncipe, o empregador fica impossibilitado de exercer sua atividade, por tempo determinado ou indeterminado, ou tem que cessar suas atividades permanentemente, em decorrência do ato da administração pública. É tratada como forma de rescisão do contrato de trabalho sem culpa das partes, oriunda da administração pública, ficando a cargo do empregador arcar com as verbas trabalhista rescisórias, enquanto a administração pública arca com as verbas indenizatórias devidas ao empregado. Assim como, há entendimento da possibilidade de a administração pública arcar também com as verbas trabalhista rescisórias, tendo em vista que o ato da mesma, que impeça o empregador de exercer sua atividade, foge do risco da atividade.

**Palavras-chave:** Fato do Príncipe, Leis Trabalhistas, Indenização, Verbas Rescisórias, Responsabilidade Jurídica.

### Abstract

The *Factum Principis*, known as the Prince's Fact, is a type of exceptional termination of the employment contract, provided for in the Consolidation of Labor Laws, as it is related to an act of public administration. This type of termination makes use of the obligation and responsibility dyad, between the private and the public. The objective is to reflect on the gap that exists in the law when attributing responsibility for the severance pay of employees at the time of the occurrence of the Prince's Fact, and not just the compensation awarded to the body that caused the Fact. The method used was hypothetical deductive, and, for this purpose, bibliographical research was used. In the event of the Prince's Fact, the employer is unable to carry out his activity, for a determined or indefinite period, or has to cease his activities permanently, as a result of the act of the public administration. It is treated as a form of termination of the employment contract without fault of the parties, originating from the public administration, with the employer being responsible for paying the severance pay, while the public administration pays the compensation due to the employee. Likewise, there is an understanding of the possibility of the public administration also paying for severance pay, considering that its act, which prevents the employer from carrying out its activity, avoids the risk of the activity.

**Keywords:** Prince's Fact, Labor Laws, Compensation, Severance Pay, Legal Responsibility.

## 1. Introdução

Dentro do atual cenário brasileiro, encontramos muitas situações de rescisões do contrato de trabalho, seja por culpa das partes, ou ato unilateral de alguma delas, implicando obrigação de pagamento de determinadas

verbas rescisórias, ao empregador, e surgindo o direito de recebê-las pelo empregado.

O *Factum Principis*, conhecido como Fato do Príncipe o qual trata esta pesquisa, é uma forma excepcional de rescisão contratual, disposta no Art. 486 da CLT (Brasil, 1943), na qual se configura por ato lícito da

administração pública, que implica na paralisação do empreendimento do empregador, por tempo determinado ou indeterminado, e até mesmo de forma total e definitiva.

Diante das diversas alegações do Fato do Príncipe em muitas demandas trabalhistas atualmente, se faz necessário um estudo sobre o tema, para se verificar em que hipótese efetivamente possa ser caracterizado e aplicado as regras da rescisão contratual por este princípio. Em se tratando do Fato do Príncipe, se faz extremamente necessário os estudos e observações sobre o tema, dada a sua relevância no ordenamento brasileiro, tendo em vista que a simples alegação deste não é o suficiente para caracterizar a sua ocorrência.

Na busca por trazer à luz da sociedade essa importante modalidade de rescisão do contrato de trabalho, é que foi produzida essa pesquisa, no intuito de esclarecer a ocorrência do Fato do Príncipe, analisando a legislação trabalhista em vigência e entendimentos jurisprudenciais, em busca de entendimentos claros e evidentes dos casos em que o Fato do Príncipe ocorre. De uma forma objetiva, busca-se tratar desde assunto com uma abordagem analítica e crítica, visando a obtenção de resultados significativos para a sociedade, com seus resultados apresentados em forma de artigo científico, em cumprimento às exigências das disciplinas de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho do curso de Direito.

## 2. Metodologia

O estudo foi realizado através de uma pesquisa bibliográfica, caracterizada pelo método qualitativo. Para a bibliografia especializada, foram utilizados os seguintes doutrinadores para embasar a discussão: Tácito (1975), Moreira Neto (2014), Delgado

(2017), Cisneiros (2018), Cerezer e Gasparini (2020), Leite (2023) e Martins (2024).

Também foram utilizadas as legislações brasileiras vigentes acerca do tema, de forma que fosse possível realizar uma revisão da norma e analisar criticamente junto da bibliografia especializadas, são as leis: Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; Lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2011; Lei nº 13.467 de 13 julho de 2017; Lei nº 4.090 de 13 de julho de 1962; Lei nº 6.708 de 30 de outubro de 1979; Lei nº 7.238 de 29 de outubro de 1984; Lei nº 8.036 de 11 de maio de 1990; Lei nº 9.491 de 9 de setembro de 1997; Constituição Federal de 1988 e o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Consultamos e anexamos ao artigo os acórdãos e jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região; 5ª Região) e Tribunal Superior do Trabalho (RR: 00001145120205050493) com a intenção de demonstrar na prática como se dá o Fato do Príncipe na esfera jurídica.

## 3. Desenvolvimento

### 3.1 Formação do contrato de trabalho e rescisão contratual

A relação jurídica de emprego é estabelecida mediante a celebração de um contrato de trabalho entre as partes envolvidas, sendo encerrada por meio da rescisão contratual ou sua extinção.

Tem-se por contrato de trabalho como instrumento hábil capaz de formalizar uma relação entre empregador e empregado. Nele estará contido os termos e condições do trabalho a ser realizado, tendo como parâmetro de regulação o Decreto-Lei 5.452 de 1943, conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943), podendo ser produzido de forma tácita ou escrita. O contrato de trabalho é um mecanismo que

garante segurança jurídica entre ambas as partes acordadas, trazendo consigo em seus termos os direitos, deveres e acordos sobre as condições para o mesmo ser realizado, buscando nivelar a discrepância e hipossuficiência do empregado diante de seu empregador (Delgado, 2019).

Para que um contrato de trabalho tenha seu vínculo caracterizado é necessário que a relação trabalhista ocorra de maneira contínua, na qual o empregado é subordinado ao empregador, recebendo remuneração pelo serviço prestado, bem como o objeto do serviço em questão somente possa ser realizado pelo contratado.

O contrato de trabalho poderá ser constituído por prazo determinado, cujo intuito é de apenas usufruir os serviços do empregado por período previamente estabelecido, cuja duração é estabelecida por lei e em regra o prazo máximo não pode exceder de 02 anos, conforme infere no art. 443 da CLT e de experiência que não pode exceder de 90 dias art. 445 parágrafos único da CLT (Brasil, 1943).

Da mesma forma, tem-se o contrato de trabalho por prazo indeterminado, no qual a relação trabalhista ocorrerá até que uma das partes ou as duas decidam pelo seu término.

Para que um contrato de trabalho por tempo indeterminado chegue ao fim é preciso que haja uma rescisão contratual. Todavia, quando o contrato de trabalho por tempo determinado finda, afirma-se que aquele contrato sofreu extinção (Delgado, 2019).

A rescisão contratual do trabalho ocorrerá quando, por iniciativa unilateral de qualquer uma das partes ou por comum acordo, decidir não dar continuidade ao vínculo empregatício. Em razão do art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988 (Brasil, [1988a]), é assegurado ao empregado urbano ou rural indenização compensatória em razão

da dispensa promovida de forma unilateral por parte do empregador, a não ser que ele possua justo motivo para tal ação, fato conhecido como “justa causa”.

Em contrapartida, caso a rescisão possua iniciativa por parte do empregado, ele possuirá direito apenas as verbas trabalhistas pelo serviço do qual já foi prestado, sem indenizações adicionais, salvo se apresentar motivos justificados em que seu empregador foi quem deu causa ao ato, segundo exposto pelo artigo 483 da CLT (Brasil, 1943).

Ainda é possível que ambas as partes possam firmar acordo entre si ou possuam culpa concorrente para que o contrato de trabalho seja rescindido, mantendo-se as indenizações devidas pelo empregador no valor pela metade do qual o empregado possuía direito.

### **3.2 Tipos de rescisão contratual: imotivada pelo empregador, justa causa**

Rescisão de contrato de trabalho é a formalização do término de um vínculo empregatício. É o encerramento da relação trabalhista, independente se parte da vontade de uma das partes envolvidas na relação de emprego, ou de ambas as partes, empregado e/ou empregador.

Quando o empregador por iniciativa própria descida por interromper a relação de emprego, poderá ou não apresentar justo motivo para isso. Não ocorrendo justo motivo, será considerada como dispensa imotivada. Ocorrendo dispensa nestas condições, o empregado terá direito ao aviso prévio nos termos do art. 487 da CLT (Brasil, 1943), no prazo de 30 dias acrescidos de mais 3 dias por cada ano de serviços prestados até o limite de 60 dias, tendo como prazo máximo de aviso prévio 90 dias conforme apresentado pela Lei 12.506 de 11 de outubro de 2011, que dispõe sobre o aviso prévio (Brasil, 2011). Caso o

empregador opte por não conceder o aviso prévio, ele terá de indenizá-lo no valor correspondente ao salário que o empregado receberia.

Além disso, o empregado ainda fará jus a outras verbas rescisórias, tais como: salário ou saldo do salário dos dias trabalhados; 13º proporcional aos meses trabalhados no ano da rescisão; bem como as férias vencidas dobradas ou simples e proporcionais equivalentes somadas a seu um terço. Vale ressaltar que o empregador terá que arcar com a indenização compensatória assegurada pelo art. 10, I, do ADCT (Brasil, 1988b), a qual é equivalente a 40% do valor do FGTS durante todo o período do contrato de trabalho e sobre verbas rescisórias de natureza salarial, conforme previsto no art. 18 parágrafo 1º. I da Lei 8.036 de 11 de maio de 1990, conhecida como Lei do FGTS (Brasil, 1990).

Menciona-se a aparição do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias definindo-se valor específico para que a legislação, antes de eficácia contida, possa alcançar seus efeitos desejados.

Outras indenizações ou multas poderão ser devidas dependendo das características do contrato de trabalho. Isso dependerá se o empregador manteve os direitos do seu empregado em dias e se o dispensou ou não no prazo de 30 dias que antecedem a data-base de correção salarial da sua categoria, estabelecido pela Lei nº 6.708 de 1979 (Brasil, 1979) e Lei nº 7.238 de 1984 artigo 9º (Brasil, 1984) e súmula 314 do TST em um salário.

Nessa hipótese, o legislador visa coibir a demissão antes do reajuste salarial firmado na categoria de modo que a parte empregada não venha ser prejudicada.

A legislação brasileira permite ao empregador que ele interrompa o contrato de

trabalho de maneira imediata e não seja penalizado por isso. Essa rescisão se dará por conduta inadequada por parte do empregado. Tais condutas estão listadas no art. 482 da CLT:

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;

[...]

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional (Brasil, 1943).

Percebe-se que a dispensa justificada precisará ocorrer em razão de falta grave do empregado, o qual deixa de cumprir os termos explícitos em seu contrato. Caracterizada a dispensa com justa causa nos termos da lei, o empregado não terá direito algumas verbas rescisórias, tais como, aviso prévio, 13º salário proporcional do ano da rescisão, férias proporcionais assim como não terá direito a indenização compensatória multa 40% do FGTS, conforme estatui a Lei nº 4.090 de 1962 (Brasil, 1962).

Todavia, é relevante a informação de que ele mantém seus direitos e as verbas rescisórias correspondentes a salário e saldo de salário dos dias trabalhados, férias adquiridas simples ou dobradas acrescidas do adicional constitucional de um terço.

### **3.3 Pedido de demissão, rescisão indireta, culpa recíproca e acordo entre as partes**

O contrato de trabalho também poderá ser rescindido por desejo unilateral do empregado. Todavia, nessa hipótese, não haverá verbas de natureza indenizatórias a serem pagas pelo empregador haja vista que ele não deu causa. Entretanto, o trabalhador ainda manterá todas as suas verbas rescisórias (gratificação natalina, férias e terço de férias, dias trabalhados), porém, esta modalidade de rescisão não assegura a multa de 40% sobre o FGTS. Atenta-se que mesmo o empregado dando causa ao término de contrato, também estará sujeito ao aviso prévio disposto no art. 487, II, da CLT (Brasil, 1943). Por conseguinte, não haverá o acréscimo de 03 dias imposto pela Lei nº 12.506 de 2011 (Brasil, 2011).

Na modalidade de rescisão indireta, apresenta-se como o empregador tornou inviável a continuação do vínculo empregatício por atitude própria. Dessa forma, o empregado respalda-se do art. 483 da CLT (Brasil, 1943), a chamada rescisão indireta ou justa causa do empregador, podendo o empregado imediatamente considerar seu contrato de trabalho rescindido e tornando-se apto a receber todas as verbas rescisórias como se estivesse sendo despedido.

O trabalhador fará jus, além de suas verbas rescisórias, o recebimento da multa do FGTS no valor de 40% devido ao longo do contrato de trabalho e sobre as verbas rescisórias de natureza salarial, assim como também é devido o pagamento do aviso prévio indenizado com a proporcionalidade de 03 dias por cada ano de serviço prestado, haja vista que não seria possível trabalhar tais dias. Por culpa recíproca entende-se que tanto o empregador quanto o empregado tiveram responsabilidades por terem tornado

impossível a continuação do contrato de trabalho em função de suas condutas. Ressalta-se que será caracterizado culpa recíproca quando as condutas do empregador e empregado ocorrem em espaço laboral semelhante, tornando inviável a continuação da relação. Nessas hipóteses o art. 484 da CLT (Brasil, 1943) determina que as verbas rescisórias devidas pelo empregador sejam quitadas em valor correspondente a metade do que seria devido originalmente se a rescisão não fosse por culpa concorrida.

Em relação a indenização compensatória alusiva a multa sobre o FGTS, esta será de 20% conforme art. 18, parágrafo 2º. I, da Lei nº 8.036 de 1990 (Brasil, 1990).

Instituído pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, o acordo entre as partes foi inserido como uma modalidade de rescisão do contrato de trabalho na CLT como forma de coibir a demissão combinada entre empregados com os empregadores, para que os estes pudessem levantar o saldo do FGTS e receber o auxílio do seguro-desemprego (Brasil, 2017). Caso ambas as partes do contrato de trabalho concordarem reciprocamente pela interrupção do contrato de trabalho, estará caracterizado o acordo entre as partes. Tal modalidade foi recepcionada no Art. 484-A da CLT (Brasil, 1943).

Dessa forma, quando existe acordo entre as partes o empregado receberá de forma indenizatória apenas 20% da multa do FGTS, bem como terá direito a receber pela metade os valores referidos ao aviso prévio caso opte por não trabalhar, mantendo-se estáveis os valores referentes ao décimo terceiro proporcional, férias adquiridas e proporcionais e só poderá sacar 80% do FGTS devido no curso da relação empregatícia.

### 3.4 Rescisão contratual característica do *Factum Principis*

A rescisão contratual que incidirá sobre o Fato do Príncipe é considerada por alguns doutrinadores como uma rescisão advinda da interferência de terceiros. Todavia, a legislação não aborda especificamente tal assunto restando-se apenas a análise de suas características.

Apreciou-se até o presente momento que as relações de trabalho só serão descontinuadas por ação ativa ou omissa do empregador ou empregado. Contudo, quando ambas as partes não corroboraram para o fim iminente do contrato de trabalho, questiona-se quais as verbas trabalhistas bem como a natureza das mesmas que deverão serem pagas. Intriga-se se o terceiro, nesse caso a administração pública, é quem deveria arcar com as despesas desse contrato.

A rescisão que melhor se assemelha a ocorrência do Fato do Príncipe é a dispensa imotivada pelo empregador. Ora pois, o empregado não exerceu culpa para que tivesse seu contrato interrompido, logo, fará jus à multa de 40% sob o recolhimento do FGTS, terá direito a aviso prévio indenizado já que não pode ser trabalhado, ainda devendo receber seu saldo salarial referente a dias trabalhados, férias vencidas ou vincendas, adicional de um terço de férias e o décimo terceiro proporcional.

Em contrapartida o empregador também não exerceu culpa para tal rescisão, logo então não é compatível que ele arque com custos indenizatórios de uma rescisão imotivada. No mesmo caminho, é questionável que o mesmo tenha que arcar com as despesas salariais de seu empregado quanto uma força terceira torna impossível a monetização de seu empreendimento. Ainda que o art. 2º da CLT atribua os riscos da atividade econômica ao empregador, acredita-

se que ele não seria recepcionado na hipótese de Fato do Príncipe, haja vista que fere o princípio da livre iniciativa advindo do inciso IV, do art. 1º da Constituição Federal de 1988.

### 3.5 *Factum Principis* – Fato do Príncipe: definição e origem

É uma forma de rescisão do contrato de trabalho, prevista no art. 486 da CLT, ligado a um ato lícito do poder público, em qualquer uma de suas esferas (municipal, estadual e federal), que leva a paralização de atividades do empregador, seja por tempo determinado ou de forma definitiva, gerando direito a indenização ao empregador, e direitos rescisórios trabalhistas ao empregado (Brasil, 1943).

O "Fato do Príncipe" é um conceito jurídico que aborda a respeito de eventos imprevisíveis e inevitáveis que ocorrem após a celebração de um contrato e acaba gerando consequências que o tornam impossibilitados de atingirem seus resultados e o cumprimento das obrigações previamente estabelecidas (Martins, 2024).

Esse conceito é mais frequentemente aplicado no âmbito do Direito Administrativo e do Direito dos Contratos. Todavia, percebe-se sua utilização em diversos cenários como mecanismo argumentativo no Direito Trabalhista para suplicar quando empregadores se encontram impossibilitados de honrarem seus contratos de trabalho em virtude de danos causados por ação do Estado. Destaca-se como característica principal do Fato do Príncipe a imprevisibilidade e o descontrole de quando o mesmo ocorrerá. Logo, as partes de um contrato não podem preparar-se previamente para resguardar-se do mesmo, vindo a serem prejudicadas por ações do Estado e demais entes da administração pública. Dentre as ações referidas, pode-se mencionar como exemplo

as regulamentações, decretos, ordens governamentais, medidas de emergência, entre outras (Martins, 2024).

Martins (2024) traz a origem do termo “Fato do Príncipe” arremetendo-lhe a costumes e práticas antigas, nos quais a vontade da autoridade maior de determinado reino era atendida suprimindo-se os interesses de seus subordinados:

Antigamente, se falava em Fato do Príncipe como toda medida arbitrária, feita com violência por parte da autoridade, que tinha força coercitiva. Dizia-se: o que agradou o príncipe tem força de lei. Príncipe seria a autoridade pública, o *factum principis* é causado pela Administração Pública, provocando o encerramento da empresa e a dispensa dos seus empregados (Martins, 2024, p. 274).

Percebe-se que o enredo do termo trazido pelo autor arremete a semelhança de que o Estado, como força estatal suprema aos demais, utiliza-se da sua vontade para realizar ações de seu interesse, causando-se em antemão, prejuízos a terceiros em virtude de sua conduta. Ainda nesse sentido, Moreira Neto (2014) caracteriza Fato do Príncipe e o dever de reparação da autoridade responsável pela ocorrência dele:

Por Fato do Príncipe, entende-se qualquer medida de ordem geral que parta do Estado, sem que vise especificamente à relação contratual, mas que produza reflexos sobre um contrato administrativo, dificultando ou impedindo a sua execução. Assim, ocorrendo o desequilíbrio da equação econômico-financeira originalmente ajustada, o contratado prejudicado tem direito à recomposição patrimonial do equilíbrio violado e, na impossibilidade de fazê-lo, direito à sua rescisão com perdas e danos em seu favor (Moreira Neto, 2014, p. 189)

Em suma teoria, caso ocorra um evento caracterizado pelo Fato do Príncipe, as

partes envolvidas no contrato estão liberadas de cumprirem com o que foi acordado. Sendo assim, os prejuízos que ambos vierem a serem submetidos deverão serem de responsabilizados pelo Estado e ele deverá supri-los. Tal fato ocorre porque as partes não podem ser responsabilizadas por eventos excedentes ao que estão em seu controle, bem como por ação da administração pública.

O termo traduzido “Fato do Príncipe” vem do latim “*factum principis*”, e faz referência a obra de Nicolau Maquiavel, “O Príncipe”, datado do Século XIX. A obra, escrita na era da Itália Renascentista, era em que surgiu o Estado Forte, e a mudança nas leis, assume a ideia de que “todas” as ideias e ideias dos governantes eram válidas, legítimas, e deveriam ser seguidas ao ‘pé da letra’. O Fato do Príncipe, no Brasil, tem sua utilização ligada à administração pública, em todas as esferas: municipal, estadual e federal. Nas palavras de Caio Tácito (1975, p. 207) “[...] O dado fundamental que caracteriza o Fato do Príncipe reside na sua proveniência: origina-se sempre do próprio Estado, no exercício de atividade lícita”.

Para o direito administrativo, o Fato do Príncipe se refere a um ato lícito do Estado, que afeta diretamente um contrato administrativo firmado, seja entre entes públicos, seja entre os setores privados e público, alterando ou, impossibilitando o fiel andamento e cumprimento do contrato pactuado.

### 3.6 O Fato do Príncipe aplicado no direito do trabalho

Na esfera trabalhista, o Fato do Príncipe, aparece quando um ato da administração pública, imprevisível, resultada na impossibilidade de funcionamento de uma empresa particular, afetando a sua existência, e principalmente, comprometendo ou

tornando impossível a continuidade das atividades exercidas ou a tornando onerosa.

Para Sergio Pinto Martins (2024, p. 1001) “[...] O *factum principis* é causado pela Administração Pública, provocando o encerramento da empresa e a dispensa dos seus empregados”. O art. 486 da CLT é claro, ao estabelecer que se a paralisação do trabalho, se dar por ato motivado da autoridade pública, em qualquer dos seus poderes, e ainda, por meio de promulgação de lei, que impeça ou impossibilite a continuidade do exercício da atividade econômica do empregador, fica a cargo da autoridade pública que deu causa, arcar com a indenização.

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 (Brasil, 1943).

Sob o prisma do art. 486 da CLT, sendo as atividades paralisadas, temporária ou definitivamente, fica a cargo do governo responsável, a obrigatoriedade de arcar com as verbas trabalhistas dos empregados afetados, e não apenas por indenizações aos empregadores (Cerezer; Gasparini, 2020).

Logo, se a paralisação das atividades, é ocasionada por um ato da administração pública, do qual impede que o empregador gere renda para arcar com os salários de seus colaboradores, é resultado direto da intervenção pública, ainda que por ato imprevisível e necessário. Tal ato foge do risco da atividade econômica, prevista nos art. 2º, §2º da CLT *in verbis*:

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.

§ 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 (Brasil, 1943).

Há de se analisar que o art. 486, se encontra no Capítulo V da CLT, capítulo esse, que se trata da rescisão do contrato de trabalho (Martins, 2024), logo, o Fato Príncipe pode ser tido como uma modalidade de rescisão contratual excepcional, visto que não ocorre nas hipóteses que o empregado e o empregador deram causa, pois ambos saem lesados. Segundo Martins (2024, p. 1001),

A paralisação do empregador poderá ser temporária ou implicar o fechamento da empresa por ato do governo com o decreto de calamidade pública, que impossibilita a continuação da atividade, por falta de clientes e impossibilidade de pagar empregados e fornecedores. Caracteriza o Fato do Príncipe, pois o fechamento do estabelecimento foi determinado pelo Município ou pelo Estado (Martins, 2024, p. 1).

Diante desse cenário, é afastado o risco da atividade econômica, trazendo ao contexto o dever da autoridade pública coautora, de arcar com os danos suportados pelo empregador, tendo em vista que este arcou e cumpriu com as suas obrigações, não sendo a paralisação resultante de fato fortuito ou força maior, mas simplesmente por um ato, ainda que imprevisível, da autoridade pública coautora. Vale ressaltar, caso o ato praticado em questão seja compelido pela administração pública sanitária por não atendimento de diretrizes em lei, não se configura Fato do Príncipe.



Em que pese a existência do Fato do Príncipe, há anos, inserido no ordenamento jurídico brasileiro, o termo tomou proporções mais populares durante a pandemia da COVID-19, como nunca visto antes. Entretanto, não poderia ser aplicado o Fato do Príncipe, quando se trata de medidas de enfrentamento de calamidade pública (Martins, 2024):

Não se aplica o disposto no art. 486 da CLT, 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 nº 6/20, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979/2020 (art. 29 da Lei nº 14.020/2020) (Martins, 2024, p. 281)

Portanto, diante do cenário decretado de calamidade pública, não há que se falar de Fato do Príncipe haja vista que o interesse coletivo deve sobressair sobre o interesse particular, ainda se tratando de saúde pública. É relevante destacar que a ação da administração pública, respaldada pelo seu poder de polícia admitido pelo Direito Administrativo, não acarreta Fato do Príncipe devido à não adequação do empregador as normas de funcionamento de seu estabelecimento. Para tanto, Delgado (2017), dispõe:

Também não seria *factum principis*, de maneira geral, em princípio, o fechamento do estabelecimento por ato da autoridade administrativa sanitária, no exercício de sua atribuição fiscalizadora; menos ainda, o fechamento por decisão judicial (despejo, por exemplo) (Delgado, 2017, p. 1203)

Ora pois, esse ato fora praticado pela inobservância de condições exigidas em lei para atividade comercial. No mesmo sentido, se a atividade praticada pelo empregador for ilícita, o fechamento obrigado pela administração pública não resultará em qualquer ônus em seu desfavor. Cisneiros (2018, p. 63), aborda que:

Se a atividade explorada pelo empregador for ilegal, atuando o Poder Público para coibir sua exploração, as rescisões contratuais não se enquadrarão no art. 486, mas no art. 485 da CLT, garantindo-se, a cargo do empregador, todos os direitos trabalhistas. Evidentemente, se a atividade for de jogo do bicho, nenhum direito estará assegurado, diante da nulidade dos contratos de trabalho (OJ 199 da SDI-1) (Cisneiros, 2018, p. 63).

Nesses casos, o pagamento de todas as verbas rescisórias será atribuído ao empregador, sob pena nos termos da legislação.

### **3.7 Indenização referente ao Fato do Príncipe**

Há muitas divergências acerca qual indenização ficaria a cargo da administração pública quando da ocorrência do Fato do Príncipe. Sabe-se que o empregado, quando tem seu contrato rescindido sem ter dado causa ao mesmo, possuirá o direito de receber, além das verbas salariais, o 13º salário, férias acrescidas do adicional de um terço, além dos dias trabalhados.

Entretanto, a Constituição Federal prevê em seu art. 7º., Inciso I, o pagamento de uma indenização compensatória em caso de dispensa arbitrária ou sem justa causa nos termos da lei. No artigo 10, Inciso I do ADCT-Ato das Disposições Constitucionais Transitória estabeleceu esta indenização em 40% sobre o FGTS, indenização esta regrada pelo art. 18, parágrafo primeiro da lei 8.036

de 1990, indenização esta que vigora até a presente data.

Todavia, na hipótese de ocorrência de Fato do Príncipe é imposta pelo art. 486 da CLT a responsabilidade do pagamento de indenização por parte da administração pública. A doutrina segue em duas arestas paralelas quais indenização fica sob a responsabilidade do ente público pagar em caso de extinção do contrato de trabalho pelo Fato do Príncipe (Brasil, 1943).

A primeira corrente considera a literalidade do art. 486 da CLT, ora pois, o pagamento de responsabilidade da administração pública limita-se tão somente a indenização, até o advento da Constituição Federal de 1988 a indenização limitava um mês de salário por ano trabalhado, previstos nos arts. 496 e 497 da CLT, simples ou em dobro, caso contasse com mais de 10 anos de serviço, a partir de 05 de outubro de 1988 promulgação da Carta Magna esta indenização passou ser como regra os 40% sobre o FGTS. Tal entendimento advém do fato das verbas salariais serem direito adquiridos pelo empregado pelo tempo que prestou serviços ao empregador, ou seja, caso o ato da administração pública não tivesse sido consumado e a empresa continuasse com as atividades, esses valores já seriam devidos pelo empregador. Nesse sentido, Cisneiros (2018, p. 63) dispõe que:

No art. 486 da CLT encontramos a extinção contratual por Fato do Príncipe, que a CLT chama de “ato governamental”. Doutrinadores de peso defendem a tese de que o Fato do Príncipe é uma espécie de força maior, exatamente por sua imprevisibilidade. Essa posição é considerada majoritária. A desapropriação é um exemplo clássico, pois pode levar a empresa ao fechamento total ou parcial, e, naturalmente, a rescisões contratuais. Acontecendo isso, não há que se pensar em aviso prévio e a indenização de 40% sobre o FGTS ficará a cargo do “governo responsável pelo

ato” (pessoa jurídica de direito público responsável pelo ato). As demais verbas não sofrerão qualquer decréscimo e ficarão a cargo do empregador (Cisneiros, 2018, p. 63).

Percebe-se a delimitação para o pagamento tão somente das multas previstas anteriormente pela CLT. Ainda assim, Martins (2024) atenta para o fato da multa de 40% do FGTS ser substituída a multa prevista na CLT quanto ao tempo de serviço:

A indenização de que trata o artigo 486 da CLT é a prevista no Capítulo V da CLT, Da Rescisão. A indenização é a por tempo de serviço (arts. 478 – simples –, 496 e 497 – em dobro – da CLT) e de 40% sobre os depósitos do FGTS. Elas ficariam por conta do Poder Público caso exista dispensa por parte do empregador. As demais verbas rescisórias decorrentes da dispensa do empregado seriam pagas pelo empregador. A Administração Pública não deve nenhuma outra verba decorrente do contrato de trabalho (Martins, 2024, p. 281).

Logo, tal corrente entende pela dispensa da administração pública quanto a quitação das verbas salariais, ficando estas a cargo do empregador. Em contrapartida, a segunda corrente defende veementemente que a administração pública deva arcar com todas as verbas a serem quitadas na rescisão, sejam de natureza salarial ou indenizatória. Para tanto, Leite (2023) entende que:

O empregador não pode concorrer com culpa para a expedição do referido ato administrativo, sob pena de arcar com os ônus decorrentes da extinção do contrato de emprego. [...] Ocorrendo o *factum principis*, o pagamento das verbas rescisórias será feito pelo poder público responsável pela paralisação das atividades da empresa (Leite, 2023, p. 284).

Para os doutrinadores, e para o autor desse artigo sob o que aparenta ser o legalmente e moralmente correto, o empregador não poderia ter que arcar com quaisquer verbas advindas da interrupção de

suas atividades. Isso porque ele já se encontra totalmente lesado por não ter mais capacidade de gerar renda e/ou capital de giro para arcar com suas obrigações. Sabe-se que o intuito principal quando se assume os riscos da livre iniciativa é gerar lucros e como consequência empregos. Todavia, se por ato da administração pública ele encontrar-se parcialmente ou integralmente impossibilitado de continuar com suas atividades, reconhece-se como abalado o fundamento dos valores sociais da livre iniciativa prevista no capítulo dos princípios constitucionais na CF/88.

Ressalta-se que mesmo com tais argumentos, o entendimento jurisprudencial tem recepcionado a primeira corrente doutrinária quanto ao pagamento apenas das verbas de natureza indenizatória, conforme será apresentado adiante.

### **3.8 Da jurisprudência brasileira acerca do Fato do Príncipe na esfera trabalhista**

Ainda que diversas defesas trabalhistas tenham alegado a configuração do Fato do Príncipe nos moldes do art. 486 da CLT, a jurisprudência majoritária tem decidido pela não configuração na grande maioria dos casos.

Tal fato se dá pelo texto abstrato do próprio artigo da Consolidação das Leis Trabalhistas. Isso em razão de que características não dispostas no texto da legislação são cobradas pelos tribunais, para que seja configurada a responsabilidade da administração pública de realizar o pagamento das verbas rescisórias devidas pelo empregador lesado pelo ato. Nos raros episódios em que é provido a configuração de Fato do Príncipe, o relator tem-se limitado a mencionar como devida pela administração pública responsável pelo ato apenas as verbas

de natureza indenizatória, como no acórdão apresentado pelo TRT da 5ª Região:

**RESCISÃO CONTRATUAL. FATO DO PRÍNCIPE. RESPONSABILIDADE.** Nos termos do quanto prevê o art. 486 da CLT, "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**".

Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (Quarta Turma). Acórdão: 0000794-93.2017.5.05.0023. Relator: ANA LUCIA BEZERRA SILVA. Data de julgamento: 02/10/2019. Publicado em 03/10/2019.

Na jurisprudência do TRT da 2ª Região, encontra-se elencados os requisitos para caracterização do fato do príncipe. Pode-se mencionar que o referido empregador deverá comprovar que sua atividade comercial sofreu paralisação parcial ou total em virtude de ato administrativo. Atenta-se ao interesse benéfico caracterizado como intenção da administração pública, bem como ato ou legislação que o configure.

**FATO DO PRÍNCIPE. RESCISÃO CONTRATUAL.** O denominado "Fato do Príncipe" ("factum principis") refere-se a uma modalidade especial de terminação do contrato de trabalho, que ocorre quando a continuidade das atividades do empregador é inviabilizada por atos unilaterais de autoridade municipal, estadual, distrital ou federal, ou ainda pela promulgação de uma lei de efeitos concretos. Para a aplicação das disposições previstas no art. 486 da CLT, preceptivo que trata sobre o "Fato do Príncipe", a doutrina prescreve 04 requisitos, os quais devem ser observados concomitantemente: 1) a paralisação temporária ou definitiva de uma determinada atividade econômica escolhida pelo Poder Público; 2) a presença de um interesse específico que

beneficia a própria Administração Pública; 3) a edição de ato ou resolução administrativa ou mesmo de uma lei de efeito concreto e, por fim, 4) a real impossibilidade de continuação da atividade econômica afetada.

TRT da 2ª Região; Processo: 1000657-30.2020.5.02.0005; Data: 03-12-2020; Órgão Julgador: 17ª Turma - Cadeira 5 - 17ª Turma; Relator(a): ALVARO ALVES NOGA)

Nota-se que, para a respeitável turma, a impossibilidade total da continuação da atividade econômica também é requisito para enquadramento no disposto do art. 486 da CLT. Ademais, em razão da pandemia da COVID-19, diversas ações que visavam a caracterização de Fato do Príncipe foram ajuizadas perante a justiça do trabalho para que a administração pública que se ajuíza medidas provisórias que paralisassem o exercício de atividades comerciais, fossem condenadas a pagar as verbas rescisórias decorrentes do encerramento das atividades por impossibilidade absoluta.

Todavia, o Tribunal Superior do Trabalho fixou o entendimento de que os atos da administração pública em razão de combater a proliferação do vírus da COVID-19 não caracterizam fato do príncipe, haja vista que tais atos não são discricionários, sendo recomendações decorrentes de calamidade pública.

**RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL. PUBLICAÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. FATO DO PRÍNCIPE. COVID-19. TRANSCENDÊNCIA. RECONHECIMENTO.** I. Observa-se que o tema "rescisão do contrato de trabalho - fato do príncipe - covid-19" oferece transcendência jurídica, pois este vetor da transcendência está presente nas situações em que a síntese normativo-material devolvida a esta Corte versa sobre a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista, ou, ainda, sobre questões antigas, ainda não

definitivamente solucionadas pela manifestação jurisprudencial. No presente caso, a discussão está relacionada a motivo de fato do príncipe previsto no artigo 486 da CLT e à pandemia da COVID-19. Cuida-se de questão nova, a revelar a transcendência jurídica da matéria. II. O art. 486 da CLT prevê que, 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 ente público. [...] Tal ato normativo, portanto, foi motivado, e não discricionário visando impossibilitar a continuação da atividade empresarial. Ademais, o art. 29 da Lei nº 14.020/2020, que trata do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, dispõe que "não se aplica o disposto no art. 486 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 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 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". Julgados. Ausentes os requisitos necessários para a configuração de fato do príncipe, impõe-se a responsabilização da empresa reclamada pelo pagamento das verbas rescisórias (aviso prévio e multa de 40% sobre o FGTS). III. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

(TST - RR: 00001145120205050493, Relator: Evandro Pereira Valadão Lopes, Data de Julgamento: 15/03/2023, 7ª Turma, Data de Publicação: 24/03/2023)

Nota-se que na referida decisão do Recurso de Revista, o tribunal fez menção ao pagamento de responsabilidade do empregador as de natureza indenizatória, sendo objeto do recurso apenas as verbas rescisórias caracterizadas pelo aviso prévio indenizado e multa de 40% do FGTS. Faz-se alusão que, caso fosse configurado Fato do

Príncipe, ficaria a cargo da administração somente essas verbas.

### 3.9 Da alegação do Fato do Príncipe na esfera judicial

Ocorrendo ato que configure Fato do Príncipe não será efetivado o pagamento dos valores por meio das vias administrativas. Não há previsão legal quanto a cobrança direta do empregado ou empregador diante da administração pública.

O Fato do Príncipe é artifício jurídico alegado em reclamação trabalhista, ato do qual o empregador na fase de defesa alegara perante o juiz trabalhista ato da administração pública que afetou parcialmente ou integralmente o exercício de suas atividades. MARTINS (2024) ressalta que O Poder Público tem de ser chamado para integrar a lide (§ 1º do art. 486 da CLT). Em consequência, o juiz convocará para compor o polo passivo da lide a administração pública responsável pelo ato.

A mesma lei menciona o prazo de 3 dias para que o empregado manifeste sobre a alegação de tal preceito. Percebida a ocorrência de Fato do Príncipe por parte do juiz trabalhista, ele se declarará incompetente a julgar o caso e remeterá os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, Justiça comum estadual ou comum federal.

Martins (2024) chama a atenção quanto a necessidade de haver uma reclamação trabalhista para que haja alegação do Fato do Príncipe. Segundo o autor: “A indenização é que fica por conta do Poder Público. Se não há pedido de indenização, a verba não é devida pelo Poder Público. Não se pode nem mesmo falar no exame de Fato do Príncipe” (Martins, 2024, p. 281). Logo, para que haja responsabilização da administração pública é preciso que o empregado e o empregador se manifestem

quanto terem sido previamente prejudicados. Por consequência, Martins (2024) afirma que reconhecida a responsabilidade da administração pública o empregador não fará mais parte da lide.

Por outro lado, admitindo-se que houve o *factum principis* do Poder Público, a responsabilidade pela indenização de estabilidade seria da Administração e não mais da empresa, sendo automaticamente incompetente a Justiça do Trabalho para analisar a questão, razão pela qual os autos serão remetidos à Vara da Fazenda Pública (onde houver), de acordo com o § 3º do art. 486 da CLT. No caso, o empregador não mais permanece no processo, ficando neste apenas o empregado e a Fazenda Pública (Martins, 2024, p. 281).

Contudo, há uma controvérsia sobre a ausência do empregador perante a lide, haja vista que, por entendimento jurisprudencial, ainda lhe ficará conferido o pagamento das demais verbas de natureza salarial. Logo, os valores mencionados ainda seriam objetos de debate. O dispositivo do art. 486 da CLT teria melhor aproveitamento caso houvesse vias administrativas diretas para ressarcimento e pagamento de valores devidos (Brasil, 1943). O preceito Fato do Príncipe pode ser mais bem aproveitado pelos legisladores com dispositivos que possam compelir indenização prévia antes do ato ser iniciado, ou em vias diretas após consumados.

### 4. Considerações Finais

Há variados fatores que levam a ocorrência do fato do príncipe, tendo em vista sua colocação dentro do ordenamento jurídico brasileiro. Ao analisarmos dentro da esfera trabalhista, o instituto do fato do príncipe é pautado por uma ação lícita da administração pública, que paralisa, temporária ou definitivamente, a atividade do empregador, e com isso, gerando a demissão dos

empregados, em virtude da ação da administração pública.

São comuns as alegações de fato do príncipe em decorrência da falta de repasse de verbas públicas, e quando o fechamento de estabelecimentos se dá por ordem da vigilância sanitária. Nessas situações, o fato do príncipe não se enquadra, visto que não é ato da administração pública. Assim, diante do estudo apresentado, foi possível perceber que o fato do príncipe se caracteriza como um ato da administração pública, que deve arcar com todos os efeitos decorrentes dele, levando em conta que se trata de um fato inesperado, não se enquadrando no evento de força maior, ao passo que é permitido no ordenamento jurídico.

Em sendo caracterizado o fato do príncipe verificou-se que não há consenso na doutrina e na jurisprudência em relação a qual verba será de responsabilidade da administração pública. Entretanto, a corrente majoritária em análise do art. 486 da CLT entende ser devido apenas a multa de 40% do FGTS e do aviso prévio indenizado.

Tendo em vista o art. 486 da CLT, assim como a jurisprudência, se faz necessário algumas mudanças com vistas a adequação do fato do príncipe de forma mais clara na legislação, com uma pacificação na jurisprudência atual, quanto ao pagamento das verbas rescisórias dos empregados que em nada contribuíram com a paralização dos seus empregos, bem como o empregador também não deu causa, sendo assim, cabe à administração pública o pagamento das verbas rescisórias destes, uma vez que não se trata de força maior, mas ato deliberado da administração pública.

## 5. Declaração de conflitos de interesses

Nada a declarar.

## 6. Referências

BRASIL. Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1988b. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-normaatualizada-pl.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decret-o-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decret-o-lei/del5452.htm). Acesso em: 10 mar. 2024

BRASIL. Lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2011. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112506.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112506.htm). Acesso em: 13 abr. 2024.

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. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 13 abr. 2024.

BRASIL. Lei nº 4.090 de 13 de julho de 1962. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Brasília, DF: Presidência da República, 1962. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/14090.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14090.htm). Acesso em: 13 abr. 2024.

BRASIL. Lei nº 6.708 de 30 de outubro de 1979. Dispõe sobre a correção automática dos salários, modifica a política salarial e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1979. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1970-1979/16708.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%206.708%2C%20DE%2030%20DE%20OUTUBRO%20DE%201979.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20corre%C3%A7%C3%A3o%20autom%C3%A1tica,Art.](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/16708.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%206.708%2C%20DE%2030%20DE%20OUTUBRO%20DE%201979.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20corre%C3%A7%C3%A3o%20autom%C3%A1tica,Art.) Acesso em: 13 abr. 2024.

BRASIL. Lei nº 7.238 de 29 de outubro de 1984. Dispõe sobre a manutenção da correção automática semestral dos salários, de acordo com o Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, e revoga dispositivos do decreto-lei nº 2.065, de 26 de outubro de 1983. Brasília, DF: Presidência da República, 1984. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1980-1988/L7238.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/L7238.htm). Acesso em: 13 abr. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.036 de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18036consol.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18036consol.htm). Acesso em: 13 abr. 2024.

BRASIL. Lei nº 9.491 de 9 de setembro de 1997. Altera procedimentos relativos ao Programa Nacional de Desestatização, revoga a Lei nº 8.031, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. Brasília, DF:

Presidência da República, 1997. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19491.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19491.htm). Acesso em: 13 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (TRT da 2ª Região). Processo: 1000657-30.2020.5.02.0005. Relator: Alvaro Alves Noga. Órgão Julgador: 17ª Turma. Data de Publicação: 03/12/2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (TRT da 5ª Região). Acórdão: 0000794-93.2017.5.05.0023. Relator: Ana Lucia Bezerra Silva. Data de julgamento: 02/10/2019. Órgão Julgador: 7ª Turma. Data de Publicação: 03/10/2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR: 00001145120205050493. Relator: Evandro Pereira Valadão Lopes. Data de Julgamento: 15/03/2023. Órgão Julgador: 7ª Turma. Data de Publicação: 24/03/2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, 1988a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 13 abr. 2024.

CISNEIROS, Gustavo. Direito do Trabalho-Sintetizado. 2. ed. Rio de Janeiro, RJ: Grupo GEN, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo, SP: LTr, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2024.

MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. Curso de Direito Administrativo. Rio de Janeiro, RJ: Grupo GEN, 2014.

TÁCITO, Caio. Direito Administrativo. São Paulo, SP: Saraiva, 1975.