



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**FORÇA MAIOR: OS DESDOBRAMENTOS DO EMPREGO DA FORÇA MAIOR
COMO FATOR DE RESCISÃO CONTRATUAL TRABALHISTA EM
CONSEQUÊNCIA DA PANDEMIA DO NOVO COVID-19.**

ORIENTANDO (a) – CAROLINA ROSA MASTRELLA
ORIENTADOR (a) - PROF. (a) Me. MARISVALDO CORTEZ AMADO

GOIÂNIA
2021

CAROLINA ROSA MASTRELLA

**FORÇA MAIOR: OS DESDOBRAMENTOS DO EMPREGO DA FORÇA MAIOR
COMO FATOR DE RESCISÃO CONTRATUAL TRABALHISTA EM
CONSEQUÊNCIA DA PANDEMIA DO NOVO COVID-19.**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso I, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS). Prof. (a) Orientador (a) – Me. Marisvaldo Cortez Amado.

GOIÂNIA

2021

CAROLINA ROSA MASTRELLA

**FORÇA MAIOR: OS DESDOBRAMENTOS DO EMPREGO DA FORÇA MAIOR
COMO FATOR DE RESCISÃO CONTRATUAL TRABALHISTA EM
CONSEQUÊNCIA DA PANDEMIA DO NOVO COVID-19.**

Data de Defesa: 10 de junho de 2021

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Me. Marisvaldo Cortez

Nota

Examinador(a):

Nota

AGRADECIMENTOS

A Deus, que fez com que meus objetivos fossem alcançados, durante todos os meus anos de estudos.

Aos amigos/familiares, por todo o apoio e pela ajuda durante a realização do meu curso, que muito contribuíram para a realização deste trabalho.

Aos amigos, que sempre estiveram ao meu lado, pela amizade incondicional e pelo apoio demonstrado ao longo de todo o período de tempo em que me dediquei a este trabalho.

Aos professores, pelas correções e ensinamentos que me permitiram apresentar um melhor desempenho no meu processo de formação profissional ao longo do curso.

Ao meu orientador, que conduziu o trabalho com paciência e dedicação, sempre disponível a compartilhar todo o seu vasto conhecimento.

Às pessoas com quem convivi ao longo desses anos de curso, que me incentivaram e que certamente tiveram impacto na minha formação acadêmica.

**FORÇA MAIOR: OS DESDOBRAMENTOS DO EMPREGO DA FORÇA MAIOR
COMO FATOR DE RESCISÃO CONTRATUAL TRABALHISTA EM
CONSEQUÊNCIA DA PANDEMIA DO NOVO COVID-19.**

Carolina Rosa Mastrella ¹

RESUMO

O presente artigo científico tem como objetivo estudar os desdobramentos do emprego do instituto da força maior como fator principal nas rescisões contratuais trabalhistas realizadas durante o período de Pandemia do novo Covid-19. Deste modo, tendo em mente que os possíveis fatos geradores da rescisão contratual advém do novo coronavírus são fenômenos jurídicos novos do âmbito do direito do trabalho, muitos empregadores, utilizando a Medida Provisória 927, vem aplicando a força maior sem observar previamente os requisitos impostos pela Consolidação das Leis Trabalhistas. Isto porquê a nova realidade trazida pela Pandemia, diga-se os decretos de lockdown, enfraqueceram o giro da economia, levando empresas e empregadores a rescindir os contratos trabalhistas vigentes afim de evitar a falência. Nesse intuito, o presente artigo estuda e demonstra quais os pré-requisitos necessários para utilizar a força maior corretamente nesse período pandêmico.

Palavras-chaves: Força maior, Covid-19, contratos trabalhistas, Medida Provisória 927, pandemia.

¹ Acadêmica do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, crlmastrella@gmail.com

ABSTRACT
(RESUMO EM LÍNGUA ESTRANGEIRA)

This scientific article aims to study the consequences of the use of the force majeure institute as the main factor in labor contract terminations carried out during the new Covid-19 Pandemic period. Thus, bearing in mind that the possible triggering events of the contract termination arising from the new coronavirus are new legal phenomena within the scope of labor law, many employers, using Provisional Measure 927, have been applying force majeure without previously observing the requirements imposed by Workers law consolidation. This is because the new reality brought by the Pandemic, say the lockdown decrees, weakened the economy's turnover, leading companies and employers to terminate the current labor contracts in order to avoid bankruptcy. With this in mind, this article studies and demonstrates the prerequisites for using force majeure correctly in this pandemic period.

Keywords: Force majeure, Covid-19, labor contracts, Provisional Measure 927, pandemic.

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS	4
RESUMO.....	5
INTRODUÇÃO	8
1. A FORÇA MAIOR	11
1.1. HISTÓRICO.....	12
1.2. CONCEITO.....	13
2. A FORÇA MAIOR NO ÂMBITO DO DIREITO TRABALHISTA.....	14
2.1. DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR FORÇA MAIOR.....	16
3. DOS DESDOBRAMENTOS DA APLICAÇÃO DA FORÇA MAIOR EM LATU SENSU NA RESCISÃO DOS CONTRATOS TRABALHISTAS DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19.....	19
3.1. A MP 927 E SEUS DESDOBRAMENTOS.....	20
4. CONCLUSÃO.....	22
REFERÊNCIAS.....	25

INTRODUÇÃO

Em meio ao caos estabelecido pela pandemia do Covid-19, muitas empresas tiveram suas realidades comprometidas, e, por isso, vêm enfrentando uma dificuldade econômica muito grande. Devido ao estado de calamidade pública vivida no Brasil, uma das medidas adotadas pelo Governo Brasileiro, assim como fizeram vários outros países afora, foi o isolamento social, recomendação da OMS (Organização Mundial da Saúde) no combate à disseminação do Coronavírus.

Desse modo, os estados brasileiros se organizaram diante da situação que foram submetidos, e, através de Decretos estaduais, impuseram o chamado “lockdown”, tradução do inglês para confinamento. Com o intuito de manter as pessoas dentro de suas casas, os reflexos e efeitos desta catástrofe sanitária alcançaram as indústrias, empresas prestadoras de serviços, nos comércios, nos empregos, nos trabalhos informais, no mercado econômico e financeiro. O fechamento de fronteiras, controle de entrada e saída de pessoas, confinamento obrigatório, suspensão de atividades que aglomeram pessoas, restrições atividades comerciais são alguns dos impactos econômicos inegáveis desse cenário.

E, assim, os vários ramos que compõem a economia no país em geral, tiveram a fabricação, distribuição, armazenamento e as vendas de seus produtos e serviços drasticamente reduzidos. Seguindo nessa linha de raciocínio, com o consumo reduzido, uma vez que para se proteger do Coronavírus, as pessoas não saíam às ruas, a economia dos estabelecimentos enfraqueceram, alguns vindo até mesmo a falir e extinguir.

Nesse cenário, o Governo Federal visando a proteção da economia e das relações trabalhistas, trouxe inúmeras alterações legislativas através de medidas provisórias de modo a possibilitar que as empresas sobrevivessem ao caos gerado pelo Coronavírus. Uma delas foi a Medida Provisória 927, que estabeleceu algumas alternativas visando a preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública instaurado pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

Todos os brasileiros, cada qual com suas maneiras, tiveram que se adaptar à nova e árdua realidade de confinamento social. Algumas empresas, na tentativa de

se adaptarem aos Decretos estaduais, recorreram a outras medidas alternativas como o homeoffice (o trabalho da própria casa), a antecipação de férias e a suspensão do contrato de trabalho de seus empregados, para que não se precisasse recorrer à rescisão do contrato de trabalho de seus colaboradores. Soluções que foram amplamente apoiadas e divulgadas pelas novas medidas provisórias governamentais.

No entanto, uma das consequências decorrentes da crise econômica enfrentadas pelas micro, pequenas e médias empresas, infelizmente, foi a dispensa dos seus empregados, já que nem todas as empresas conseguiram suportar sozinhas tamanha alteração substancial em suas situações econômico-financeiras.

Nesse contexto, têm-se visto muitos empregadores recorrerem a utilização do instituto de força maior, que foi previsto no parágrafo único do 1º artigo da MP 927, para poderem rescindir os contratos trabalhistas dos seus empregados. Isto, porquê, ao dispensar um empregado por motivos de força maior, há na legislação brasileira alguns “auxílios” ao empregador.

É necessário destacar, porém, que a legislação trabalhista brasileira impõe requisitos muito específicos para que se possa utilizar do instituto da força maior, que em suma, é uma forma de rescindir um contrato alegando-se que os acontecimentos que acarretaram o ato da rescisão não são de responsabilidade do empregador, ou seja, foram fatos inevitáveis e fora do poder deste. Para tanto, a exclusão de responsabilidade do empregador na rescisão do contrato de trabalho do empregado, conforme exposto acima, decorre de requisitos bastante específicos impostos pela CLT, e, o que se têm visto é a utilização indiscriminada da força maior para obtenção de vantagens próprias, como a isenção do pagamento da indenização do FGTS, e, alguns casos, alguns empregadores não pagam até mesmo as verbas rescisórias.

Atualmente, uma das maiores discussões dentro da justiça do trabalho brasileira, bem como o maior questionamento deste artigo propriamente dito é: o cenário de crise econômico-financeira desencadeada pela pandemia do Covid-19 pode ser considerado força maior como fator de rescisão de contratos trabalhistas?

Portanto, os contratos trabalhistas resolvidos durante a pandemia do COVID-19 devem ser vistos de forma diferenciada daqueles que são rescindidos em um período de normalidade social, vez que os possíveis fatos geradores da rescisão contratual advém do novo coronavírus são fenômenos jurídicos novos do âmbito do direito do trabalho. Por esse motivo, é necessário o presente estudo, a fim de estabelecer quais os requisitos para a utilização do instituto jurídico da força maior na

resolução do contrato de trabalho quando este for decorrente da pandemia do COVID-19, bem como demonstrar as consequências e reflexos que a sua aplicação proporciona na vida do empregador e do empregado.

1. A FORÇA MAIOR

Desde os primórdios, os pactos contratuais são convencionados pelo homem. O ser humano ao longo dos anos e de sua constante evolução, viu a necessidade de estabelecer um instituto que firmasse as obrigações das partes na relação interpessoal. Criou-se então o contrato, o instrumento mais comum de fontes obrigacionais do Direito. Assim, buscando uma definição para o contrato, temos que para Maria Helena Diniz que "contrato é o acordo de duas ou mais vontades, na conformidade da ordem jurídica, destinado a estabelecer uma regulamentação de interesses entre as partes, com o escopo de adquirir, modificar ou extinguir relações jurídicas de natureza patrimonial"². Já para o famoso jurista Clóvis Beviláqua³, contrato é um "acordo de vontades para o fim de adquirir, resguardar, modificar ou extinguir direitos".

Pode-se definir, então, que o contrato é um negócio jurídico bilateral ou plurilateral, no qual, emerge uma fonte de obrigações para as partes que em um consenso recíproco, estabelecem fazer ou não fazer algo, verificando, a constituição, modificação ou extinção do vínculo patrimonial. Portanto, através de um acordo firmando entre partes, há um interesse comum de se criar uma fonte de obrigações e direitos, e, por isso firma-se o contrato.

Adiante, tem-se que um dos princípios fundamentais do Direito Contratual é o "pacta sunt servanda"⁴, segundo o qual "os contratos devem ser cumpridos tal qual foram ajustados". No âmbito do Direito Trabalhista, o "pacta sunt servanda" é conhecido como o princípio da inalterabilidade contratual, cujo principal objetivo é o cumprimento das obrigações firmadas entre o empregador e o empregado sem que haja alterações no curso do contrato trabalhista, objetivando a segurança entre os envolvidos.

² DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro. Vol. 3. São Paulo: Saraiva, 2008. P. 30.

³ BEVILAQUA, Clovis. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil comentado. 4. ed. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1934.

⁴ VENOSA, Silvo de Salvo. Direito Civil - Obrigações e Responsabilidade Civil. São Paulo: Gen/Atlas, 2020.

Entretanto, na prática, nem sempre é possível que ambas as partes consigam cumprir suas obrigações contratuais, e, muitas vezes por motivos que vão além do seus alcances. São situações excepcionais, em que as partes celebram um contrato e posteriormente ocorre um impedimento imprevisível, inevitável e fora de seus controles, o que tornará o cumprimento da obrigação absolutamente impossível de se realizar. Chamam-se esses acontecimentos de casos de força maior ou caso fortuito, nos quais as partes concorrem mas são impedidas de cumprir com suas obrigações contratuais por motivos que vão além de suas vontades.

1.1.HISTÓRICO

A ideia de que força maior e caso fortuito advém de fenômenos jurídicos usados quando da ocorrência de um fato que torna a prestação contratual absolutamente impossível de se realizar, nota-se que esses institutos jurídicos dispõem-se de uma origem bastante antiga, uma vez que pactos contratuais são realizados pelos indivíduos desde os primórdios. A ciência social do direito se torna extremamente útil uma vez que viabiliza uma alternativa de tutela de proteção ao cumprimento integral da prestação obrigacional resultante do pacto firmado entre as partes.

Presente no Direito Romano, o *causus majores* (do romano: assuntos grandes) entendia-se como força mais forte, que a ação humana não pode resistir: a própria força maior. Seriam, então, os fatos humanos ou naturais, que podem até ser previstos, mas da mesma maneira não podem ser impedidos; por exemplo, os fenômenos da natureza, tais como tempestades, furacões, raios, etc ou fatos humanos como guerras, revoluções, e outros⁵.

Os principais jurisconsultos do Império Romano Gaio e Domicio Ulpiano, em suas obras, conceituaram diversos temas do direito civil, inclusive os de caso fortuito e força maior. Gaio descreve a força maior como: “*vis maior est cui humana infirmitas resistere non postest*”, cuja tradução pode-se entender que força maior é

⁵ ACS. Caso Fortuito e Força Maior. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDF. 2005. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/caso-fortuito-e-forca-maior#:~:text=O%20caso%20fortuito%20ou%20de,e%20que%20n%C3%A3o%20podemos%20evitar.>

aquela a que a fraqueza humana não pode resistir. Deste modo, depreende-se como um fato imprevisível, resultante da ação humana, gerando efeitos jurídicos, independente da vontade das partes⁶.

Durante o período clássico do Direito Romano, o *vis maior* era tido pelos juristas como um acontecimento natural ou decorrente de um fato humano não imputável ao devedor, ao qual não seria possível se opor, como por exemplo uma inundação, um raio, um terremoto, um naufrágio etc. Já o conceito do *casus fortuitus* supunha apenas um acontecimento natural, independente da vontade do devedor, cuja principal característica era a imprevisibilidade.

1.2. CONCEITO

As definições de força maior e caso fortuito sempre estiveram muito entrelaçadas, desde a Antiguidade, conforme pode-se observar no tópico anterior, exatamente por possuírem um teor muito similar. Quando é abordada a temática da força maior como excludente da responsabilidade que impede a concretude do nexo causal, sempre se atrela a ela a figura do caso fortuito.

Inclusive, muitas das codificações advindas da Europa continental não distinguem o emprego das expressões "caso fortuito" e "força maior", mencionando os dois conceitos de forma indistinta, para situações idênticas. No Brasil, o atual Código Civil Brasileiro ("CC") restou por unir os dois conceitos no parágrafo único do art. 393, como se a mesma coisa fossem:

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 era possível evitar ou impedir.⁷

⁶ UNIOR, Osvaldo Alves Silva. Caso Fortuito ou Força Maior? A Hermenêutica Responde Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 31 mar 2021. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/18496/caso-fortuito-ou-forca-maior-a-hermeneutica-responde>. Acesso em: 31 mar 2021.

⁷ BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002.

Por este motivo, na prática, ambas as definições, tanto a força maior quanto o caso fortuito, se equivalem para afastar o nexos de causalidade bem como possuem o mesmo efeito jurídico.

Restou, portanto, fazer a diferenciação entre os dois conceitos para a jurisprudência e a doutrina. Para alguns autores, caso fortuito se ligaria aos critérios de imprevisibilidade e irresistibilidade decorridos da força da natureza, enquanto a força maior seria caracterizada por algo também natural ou humano a que não se poderia resistir, ainda que possível prever sua ocorrência.⁸

Conclui-se, então, que o caso fortuito ou de força maior quando se trata de acontecimento que escapa a toda diligência, inteiramente estranho à vontade do devedor da obrigação, sendo circunstância irresistível, externa, que impede o agente de ter a conduta devida para cumprir a obrigação a que estava obrigado. Ocorrendo o fortuito ou a força maior a conduta devida fica impedida em razão de um fato não controlável pelo agente.⁹

Pelo fato de o objetivo deste artigo não seja debater a diferença entre força maior e caso fortuito, e, sim, utilizar-se da sua definição prática no Direito Trabalhista que englobam os dois conceitos, parte-se da premissa de que esses fenômenos jurídicos envolvem qualquer acontecimento inevitável cujos efeitos não seriam dados a nenhum homem prudente prevenir ou obstar.

2. A FORÇA MAIOR NO ÂMBITO DO DIREITO TRABALHISTA

Uma das formas de contrato instituídas pelo homem e de extrema importância, é o contrato de trabalho. Instrumento que se faz essencial até os dias atuais, o contrato de trabalho, conforme qualquer outro contrato, é fruto de um acordo realizado entre duas partes interessadas, no caso, o empregador e o empregado, que estabelecem a criação de uma relação de emprego, bem como, resguardar os direitos de cada uma das partes da relação empregatícia e estabelecer os deveres destes também.

⁸ VENOSA, Silvo de Salvo. Direito Civil - Obrigações e Responsabilidade Civil. São Paulo: Gen/Atlas, 2020.

⁹ CAVALIERI FILHO. Sergio. Programa de Responsabilidade Civil. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

Deste modo, o Direito do Trabalho é o ramo do Direito responsável por regular a relação jurídica realizada entre empregadores e empregados justamente pelo contrato de trabalho. Pode-se dizer então que o contrato de trabalho vincula duas partes em uma relação jurídica de emprego, criando para ambas as partes obrigações trabalhistas.

Os contratos trabalhistas são regulados e guardados pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Todos os empregados possuem direito a carteira assinada, salário e, caso necessário, estabilidade no emprego, sendo que, esses direitos jamais serão reduzidos, apenas em casos de força maior.

Disposto no art. 501 da CLT, têm-se a definição de força maior no Direito Trabalhista:

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 aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.¹⁰

Portanto, pode-se abstrair que a CLT, bem como o Código Civil Brasileiro, como visto anteriormente, optou por unificar os conceitos de força maior e caso fortuito. Ou, pelo menos, englobou à força maior as noções de caso fortuito.

Dessa forma, para o Direito do Trabalho, para a consolidação de força maior, observa-se dois elementos, a inevitabilidade e a imprevisibilidade. Esta remetendo ao conceito de caso fortuito e aquela à noção básica de força maior. Acrescentados de dois elementos previstos no dispositivo, o fato de que o empregador não pode concorrer com o acontecimento inevitável, e, a situação econômica da empresa, que deve ser afetada substancialmente, ou, suscetível de se afetar.

¹⁰ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 maio 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 06 jun. 2020.

Pela síntese dos elementos elencados pelo art. 501 da CLT, pode-se concluir que, será considerado força maior qualquer acontecimento decorrente de fenômeno da ação humana ou natural que o empregador não conseguiu prever, evitar e também não pôde concorrer.

2.1. DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR FORÇA MAIOR

O jurista Luciano Martinez discorre que se um fato imprevisível e/ou inevitável afetar substancialmente a situação econômica e financeira da empresa, o empregador estará inserido numa situação tipificada como força maior, causa geradora da dissolução do contrato pela impossibilidade de sua execução.¹¹

Nesse sentido, assim como qualquer contrato, poderá o empregador rescindir este caso for cometido por alguma situação de força maior. Desde que, conforme os termos amplamente demonstrados no tópico anterior, o empregador esteja em face de um acontecimento imprevisível ou previsível porém inevitável, que acometeu à sua empresa uma situação economicamente insustentável, o bastante para que o empregador não consiga suportar a relação de emprego da qual faz parte.

Logo antecipando que o contrato de trabalho poderá, em casos específicos, ser rescindo por fato de força maior, a CLT já adiantou nos artigos seguintes ao 501, as consequências e reflexos da utilização da força maior em uma rescisão trabalhista e em outras hipóteses de vulnerabilidade acometida ao empregador.

Art. 502 - 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.¹²

¹¹ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2019.

¹² BRASIL. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 maio 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 06 jun. 2020.

Conforme o inciso 2º do art. 501 da CLT havia previsto, um dos elementos a serem observados para o uso do instrumento da força maior, é a situação econômico-financeira insustentável da empresa. Conseqüentemente, o art. 502 impõe mais uma vez esse formato. A empresa, deverá não apenas estar em uma situação econômica ruim, como também deverá ser declarada sua extinção, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado.

Ou seja, uma vez que o empregador está apto para rescindir o contrato trabalhista por força maior, de forma alguma, este fato não o exonera de adimplir as verbas rescisórias com o empregado. Em suma, o empregador deverá pagar ao empregado, quando despedido, uma indenização, sendo as 3 alternativas dadas pelo legislador:

a) Sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

Art. 477 da CLT - 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.

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.

b) Não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

c) Havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.

Portanto, o empregado sendo estável, não altera-se o quantum indenizatório devido à ele, na hipótese de extinção da empresa motivada por acontecimento inevitável e imprevisível, será pago ao empregado as verbas rescisórias de uma demissão normal ou uma indenização de 1 mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 meses, nos casos de contrato por prazo indeterminado.

Já nos casos em que o empregado não tenha direito à estabilidade, o pagamento da indenização será no valor da metade do que seria pago ao empregado caso fosse dispensado sem justa causa. Porém, insta salientar que, o entendimento majoritário da justiça do trabalho é de que as verbas rescisórias, ao contrário do que

diz o inciso 2 do art. 502, deverão ser pagas em sua integralidade, apenas a indenização do FGTS será paga pela metade (de acordo com o artigo 18, §2º, da Lei 8.036/90) bem como o aviso prévio, que poderá ser dispensado.

Por fim, nos casos em que o contrato de trabalho rescindido for por tempo determinado, será devida a indenização aplicada pelo art. 479 da CLT, que dispõe: “Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.”

Nesse aspecto, pode-se concluir que, mesmo retirada a responsabilidade do empregado da rescisão dos contratos trabalhistas, a legislação define o pagamento das verbas rescisórias da mesma forma. O jurista Luciano Martinez expõe o seguinte: “De modo peculiar, o legislador trabalhista cuidou de explicitar que, mesmo diante dessa excludente de responsabilidade, haverá a assunção das verbas decorrentes da cessação do vínculo por causas involuntárias, ainda que em parte. Trata-se, portanto, de uma exceção prevista em lei. A força maior ali não exonera o empregador, como sói acontecer, das obrigações assumidas com a relação de emprego, mas apenas atenua substancialmente a sua dimensão”.¹³

Havendo a incidência de força maior na relação empregatícia que ocasione o fechamento da empresa ou de um de seus estabelecimentos comerciais, o legislador estipula que o pagamento das verbas indenizatórias deve respeitar a forma veiculada nos incisos do artigo 502 da CLT, não modificando, entretanto, a regra determinada nos artigos 477, 478 e 479 da CLT com relação ao ente que arcará com o pagamento do montante rescisório. Ou seja, por mais que o artigo 502 da CLT designe uma diferença no quantum a ser pago para o empregado dependendo da sua “categoria” (estável, não estável ou possuindo contrato por prazo determinado), o ente responsável que arcará com o pagamento do montante rescisório sempre será o empregador, não importando a espécie da verba rescisória.

¹³ MARTINEZ, Luciano. O trabalho nos tempos do Coronavírus. Saraiva, 2020.

3. DOS DESDOBRAMENTOS DA APLICAÇÃO DA FORÇA MAIOR EM LATU SENSU NA RESCISÃO DOS CONTRATOS TRABALHISTAS DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19

Conforme o exposto nos tópicos anteriores, o empregador, mesmo em hipótese de força maior não se esquivará do pagamento das verbas rescisórias aos seus empregados, mesmo que sua empresa tenha sido extinta por força da Pandemia vivida. E, por este fato há consequências jurídicas a serem enfrentadas pelo uso dos institutos legislativos trabalhistas de força maior.

O primeiro deles, como citado acima, é que o empregador não se ausentará do pagamento das verbas rescisórias. O empregado terá direito ao montante rescisório pelo tempo de labor que prestou ao empregador. Deste modo, ao sustentar, mesmo que de forma preliminar, que o instituto jurídico a ser utilizado quando da resolução contratual decorrente da paralisação da empresa por conta do combate à pandemia do COVID-19 é àquele disposto no artigo 501 da CLT, a lógica é a premissa de se efetuar o pagamento do montante rescisório ao empregado da empresa.

Portanto, o empregador sempre será o responsável por este pagamento, não podendo outro ente se responsabilizar em seu lugar. O que ocorre, porém, é que a legislação estipulou uma nova forma de pagamento para os empregados de contrato por tempo determinado e os não estáveis. Este tem direito à metade do montante que seria devido em caso de rescisão sem justa causa, e, aquele à metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato. Ainda, por força do artigo 18 da Lei nº 8.036, poderá o empregador pagar 20% de todos os depósitos realizados a título de FGTS, na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, quando reconhecida pela Justiça do Trabalho.¹⁴

Mas, é importante destacar que o artigo 502 da CLT prevê que o pagamento das verbas indenizatórias só será diferente daquela prevista no artigo 18, § 1º da Lei 8.036/90 caso venha a ser comprovado que a ocorrência de força maior levou à extinção da empresa ou de um dos seus estabelecimentos comerciais. Ou

¹⁴ BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS) e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.036%2C%20DE%2011%20DE%20MAIO%20DE%201990.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20Fun%20de,Art. Acesso em:06 de jun. 2020

seja, mesmo que havendo paralisação de atividades comerciais por determinação do Estado, como de fato ocorreu durante a pandemia do novo coronavírus, essa circunstância sozinha, sem ser conjunta à extinção da empresa por força maior, não dá ao empregador o direito de pagar pela metade as verbas indenizatórias do empregado não estável ou contratado por prazo determinado.

Importa salientar também que o disposto na Lei 8.036 dá ao empregador o direito do pagamento de 20% das verbas indenizatórias quando do reconhecimento pela Justiça do Trabalho. Portanto, mesmo que a empresa em que o empregado labora seja extinta pela força maior, o empregador será possibilitado de pagar apenas 20% das verbas indenizatórias após a Justiça do Trabalho ouvir a situação e reconhecer o instituto de força maior utilizado pela empresa extinta e pelo empregador.

3.1. A MP 927 E SEUS DESDOBRAMENTOS

No dia 22 de março de 2020, foi sancionada a Medida Provisória 927, que tratou de algumas medidas trabalhistas para auxiliar quanto à paralisação das empresas no contexto da contenção da Pandemia do COVID-19. Logo em seu 1º artigo, a MP 927 declarou:

Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e 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), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

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. (Grifo nosso)¹⁵

O que se vê é que a própria Medida Provisória abre portas para o uso desregrado do instituto da força maior, mas ao contrário de sua utilização como forma de preservar os contratos de trabalho, sua interpretação foi estendida para justificar hipóteses de rescisão contratual.

O foco principal da MP 927, foi de oferecer alternativas para o empregador como a implementação do teletrabalho, da suspensão dos contratos de trabalho, antecipação de férias individuais e férias coletivas entre outras ferramentas. Hora alguma o referida MP dispõe sobre a rescisão dos contratos de trabalho.

Conclui-se, então, que a Medida Provisória 927 teve seu intuito de preservar os contratos de trabalho, visto que o cenário de Pandemia e consequente paralização das empresas foi muito delicado para ambos os lados, empregadores e empregados. No entanto, infelizmente, mesmo com as alternativas oferecidas pelo Poder Executivo, muitas empresas encerraram suas atividades e algumas não conseguiram manter os vínculos empregatícios, como se esperava.

Porém, aquelas empresas que não fecharam suas portas definitivamente mas dispensaram seus empregados, pela situação financeira que foi cometida, utilizaram da força maior disposta pela MP 927 para rescindir os contratos de trabalho dos seus empregados e mitigar o pagamento das verbas rescisórias. E, nesses casos, conforme o tema exaurido por este artigo, há uma série de pré-requisitos para que seja utilizada a força maior como forma de rescisão do contrato de trabalho, e, conseqüentemente para o pagamento das verbas rescisórias.

Mesmo que a MP 927 veio a caracterizar o estado de calamidade da Pandemia de Covid-19 como hipótese de força maior, muitos empregadores invocaram a CLT, usando o artigo 502, II conjuntamente com a Lei do FGTS, §2º artigo 18, com o fim de reduzir para 20% o FGTS da alíquota da multa rescisória. Ante o exposto no tópico anterior, os dois requisitos para o uso desses dois artigos são: a

¹⁵ 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. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em 06 jun. 2020.

extinção da empresa conjurada pelo art. 502 da CLT e o reconhecimento pela Justiça do Trabalho no art. 18 da Lei do FGTS.

Neste caso, caso a empresa for extinta ela poderá sim se apreciar com as hipóteses dispostas no art. 502 da CLT, reduzindo o pagamento das verbas indenizatórias pela metade no caso do empregados não estáveis e aqueles contratados por prazo determinado, e, da hipótese aludida no § 2º do artigo 18 da Lei 8.036, para o pagamento de 20% da multa rescisória do FGTS, salvo se reconhecida pela Justiça do Trabalho. Cabe ressaltar, ainda, que a primeira premissa citada neste parágrafo não observa os trabalhadores estáveis, uma vez que o inciso I do artigo 502 prevê que as verbas rescisórias serão pagar em sua integralidade para estes.

Ocorre, no entanto, que, com a ilusão de que a MP 927 os protegeria, muitos empregadores dispensaram seus empregados utilizando a força maior para rescindir os contratos de trabalho e esquivar-se do pagamento das verbas rescisórias, sem ao mesmo tomar o cuidado de seguir os requisitos firmemente consolidados na legislação trabalhista relacionados à força maior. E, a consequência disso é que em um futuro próximo, os empregados poderão recorrer à Justiça do Trabalho para reivindicar seus direitos trabalhistas.

De uma forma ou de outra, os empregadores que não seguirem as regras ditadas para o uso da força maior, não com o intuito de manter seus empregados, e, sim, rescindir seus contratos de trabalho, terão de lidar com as consequências dos atos futuramente, podendo ter que reintegrar os empregados dispensados ou efetuar o pagamento correto das verbas rescisórias. É claro que, se encaixando nos moldes previstos na legislação trabalhista e previdenciárias brasileira, os empregadores poderão rescindir os contratos de trabalhos por força maior, caso necessário, visto que é de fato seu direito em meio à situação financeira consequente da Pandemia do COVID-19.

4. CONCLUSÃO

Pouco ligando para o estilo de vida ou condição social, gênero, território ou prestígio, sem noção de horário, dia útil ou feriado, para possibilitar as interações sem as quais perdemos a noção de nosso papel social na sociedade, com esperança,

torce-se pela possibilidade do surgimento em tempo breve de uma vacina que imunize os mais frágeis contra o vírus e evite o risco de contaminação.

O fechamento temporário ou definitivo de inúmeras atividades provocou um efeito devastador na livre-iniciativa, incluindo a produção, prestação de serviços, comercialização, distribuição, arrendamento e serviços públicos em geral, com impactos na receita, no lucro, no cumprimento das obrigações e contratos e nas oportunidades de trabalho. O Brasil conta com cerca de 210 milhões de habitantes e uma população economicamente ativa de cerca 106 milhões. Possuía, antes da pandemia, um percentual em torno de 45% de brasileiros na informalidade e uma taxa de desemprego de aproximadamente 12%, somando assim mais da metade da PDA. O país adota um perigoso e instável modelo econômico baseado em exportações e commodities, porque se ressentia da falta de participação no setor quaternário, o de conhecimento. Em 2005, Japão, Estados Unidos da América, Coreia do Sul e Reino Unido exportaram juntos em conhecimento três vezes as exportações brasileiras em soja e derivados. Suas multinacionais, estrategicamente instaladas, vendem tecnologia, e não matéria-prima.

Essa situação decorre de décadas de equívocos no sistema educacional. Pelo menos 11,3 milhões de pessoas com mais de 15 anos são analfabetas; quatro a cada dez jovens não completam o ano letivo no ensino médio e milhares de pessoas que concluíram os ensinos fundamental, médio e superior sofrem no mercado de trabalho por insuficiência de formação. O país sofre com a evasão de mentes privilegiadas que buscam oportunidades para o além-mar e se submete ao *know-how* estrangeiro nas multinacionais que por aqui aportam. Ainda, como se não bastasse, o Brasil é o sétimo país mais desigual do mundo. Quem recebe acima de R\$ 6.000,00 por mês está entre os 10% mais ricos do Brasil.

Diante dessa realidade, as Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020 surgiram como tábuas de salvação contra o risco do desemprego. Entre dois bens jurídicos, a proteção social plena e o desemprego, é proporcionalmente melhor ter férias cumulativamente antecipadas; trabalhar remotamente; laborar em jornada reduzida, com redução salarial proporcional; ou receber compensação pela suspensão do contrato com base no valor do seguro-desemprego do que ficar no olho da rua.

Porquanto perdurar o estado de calamidade em decorrência do novo coronavírus, a situação das empresas e do cenário econômico brasileiro será

delicada. E, não só para essas duas instituições, mas sim, para todos os brasileiros. Sabe-se que ainda virá enormes consequências a serem lidadas pela frente e o Direito será necessário a fim de atenuar essas situações, através de seus fenômenos jurídicos que melhor se aplicarem ao caso. Mas é preciso a consciência de que os conflitos jurídicos deverão ser solucionados de modo que não se exclua os direitos uns dos outros.

Desta forma, tendo em mente que o momento é de total desolação por parte de muitas empresas, visto que, foram obrigadas a permanecerem paralisadas por longa extensão de tempo, empregados e empregadores terão de se adaptar à nova realidade, conforme têm sido feito até o presente momento. E, assim, os contratos trabalhistas firmados anteriormente em um cenário de normalidade, poderiam ser cumpridos tal qual foram ajustados, mas no cenário da Pandemia há uma certa maleabilidade relacionados ao cumprimento dos contratos trabalhistas.

Por este motivo, os contratos trabalhistas resolvidos durante a pandemia do COVID-19 devem ser vistos de forma diferenciada daqueles que são rescindidos em um período de normalidade social, vez que os possíveis fatos geradores da rescisão contratual advém do novo coronavírus são fenômenos jurídicos novos do âmbito do direito do trabalho. Infelizmente muitas empresas virão a falir, e, outras com senso de urgência de sobrevivência tomarão decisões inadequadas, supostamente guardadas pela lei, seja para as empresas que permaneçam ativas após findado o estado de calamidade, seja para as massas falidas daquelas que sucumbirem, o que poderá resultar em uma reclamatória trabalhista futuramente.

Conclui-se, após a análise dissertada neste presente artigo que à luz da interpretação do artigo 1º da Medida Provisória 927/2020, a força maior *latu sensu*, prevista no artigo 501 da CLT, é o instituto jurídico adequado para fundamentar as rescisões contratuais trabalhistas no período da pandemia do COVID-19, impondo, porém, os requisitos específicos da utilização deste instituto e a aplicação das consequências jurídicas ocasionadas deste fenômeno.

Por fim, espera-se que os presentes estudos acerca do uso da força maior para a rescisão dos contratos trabalhistas no decorrer da Pandemia do novo coronavírus tenham sido esclarecedores, e, por ventura, por ser uma nova matéria a ser debatida no Direito Trabalhista, que o Direito seja instrumento de justiça para todos os empregadores e empregados que necessitem deste nesse momento de empatia e sensibilidade.

REFERÊNCIAS

ACS. Caso Fortuito e Força Maior. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDF. 2005. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/caso-fortuito-e-forca-maior#:~:text=O%20caso%20fortuito%20ou%20de,e%20que%20n%C3%A3o%20po demos%20evitar.>

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 14724: informação e documentação: trabalhos acadêmicos: apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2005.

BEVILAQUA, Clovis. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil comentado. 4. ed. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1934.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 maio 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 06 jun. 2020.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 maio 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 06 jun. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS) e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.036%2C%20DE%2011%20DE%20MAIO%20DE%201990.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20Fun do%20de,Art. Acesso em:06 de jun. 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. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em 06 jun. 2020.

CAVALIERI FILHO. Sergio. Programa de Responsabilidade Civil. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro. Vol. 3. São Paulo: Saraiva, 2008. P. 30.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINEZ, Luciano. O trabalho nos tempos do Coronavírus. Saraiva, 2020.

UNIOR, Osvaldo Alves Silva. Caso Fortuito ou Força Maior? A Hermenêutica Responde Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 31 mar 2021. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/18496/caso-fortuito-ou-forca-maior-a-hermeneutica-responde>. Acesso em: 31 mar 2021.

VENOSA, Silvo de Salvo. Direito Civil - Obrigações e Responsabilidade Civil. São Paulo: Gen/Atlas, 2020.

RESOLUÇÃO n°038/2020 – CEPE

ANEXO I

APÊNDICE ao TCC

Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O(A) estudante Caralina Rosa Mastrella
do Curso de Direito, matrícula 2017100011690-9,
telefone: (62) 98224-3899 e-mail almastrella@gmail.com, na
qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei n° 9.610/98 (Lei dos Direitos
do autor), autoriza a Pontificia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o
Trabalho de Conclusão de Curso intitulado
Faixa Mairax: Os desdobramentos do emprego da faixa mairax
como fontes de resiliência contratual trabalhista em consequência do pandemio de Covid-19
gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões
do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado
(Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND); Vídeo (MPEG,
MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a
título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 22 de junho de 2021.

Assinatura do(s) autor(es): Carolina Mastrella

Nome completo do autor: Caralina Rosa Mastrella

Assinatura do professor-orientador: _____

Nome completo do professor-orientador: Marivaldo Cortez Amado
OAB/GO 9.425