

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO

Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC)

Relação de trabalho: força maior ou fato príncipe

Jéssica Alves Oliveira

Orientador: Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho

São Paulo – SP

2021

Relação de trabalho: força maior ou fato príncipe

Resumo

A pandemia da covid 19, iniciada em março de 2020, deixou e continua deixando inúmeros rastros de desigualdade e prejuízos na economia. O fechamento de bares e estabelecimentos comerciais, bem como a demissão de inúmeros funcionários devido à situação de falência de empresas trouxe à tona a discussão **se a pandemia configurava-se em uma força maior ou em fato príncipe, pautados nos artigos 501 da CLT e 486 da CLT, respectivamente.** A discussão torna-se relevante no sentido de, caso configurar-se em fato príncipe, o Governo deveria arcar com os prejuízos advindos de empresários. Nesse sentido, a pesquisa está dividida em: definição do fato príncipe através de diversos autores, definição da força maior, descrição de casos em que foram utilizados os conceitos (antes da pandemia), casos recentes da aplicabilidade dos termos, descrição da pandemia, bem como medidas governamentais, metodologia utilizada para o trabalho (análise de decisões jurisprudenciais para chegar-se a uma conclusão a respeito) e conclusão das análises, juntamente com minha opinião pessoal. É realizada uma análise de decisões jurisprudenciais da 2 região do estado de São Paulo. A pesquisa foi realizada no site do TRT(Tribunal Regional dos Trabalhadores). Foram analisados 70 decisões, de março de 2020 até julho de 2021, com o intuito de estabelecer uma conexão entre a Medida Provisória 927, as justificativas do Governo e as justificativas dos empresários. Por fim, através dessas, constatou-se que a principal justificativa governamental foi no que diz respeito ao bem-estar da população, tendo em vista que as medidas de fechamento de estabelecimentos comerciais foram para atender as agências sanitárias e órgãos internacionais. Assim, foi constatada a pandemia como uma força maior. A partir dos dados coletados, bem como suas justificativas, a conclusão é de que a pandemia configurou-se em uma força maior, dada como explicação e motivo do Governo não arcar com os prejuízos empresariais. No entanto, minha opinião pessoal discorda da atitude, tendo em vista a negligência na compra de vacinas, déficit de fiscalização de aglomerações clandestinas e corrupção durante esse período. Dessa forma, o fato príncipe deveria ser utilizado para configurar a pandemia, dado a falência de empresas e atitude governamental de extrema irresponsabilidade.

Palavras-chaves : pandemia; força maior; fato príncipe; relação de trabalho.

1. Introdução

O tema deste trabalho enquadra-se no campo do Direito Trabalhista, relacionado à pandemia da covid-19, a qual teve início em março de 2020. O questionamento acerca do futuro das organizações, bem como o trabalho de seus funcionários incitou o tema da pesquisa a seguir, bem como sua relevância para a população brasileira.

Com as incertezas posteriores, o fechamento de estabelecimentos e paralisação de atividades rotineiras provocou um enorme alvoroço em redes sociais e plataformas digitais. Os motivos foram relacionados a provável impossibilidade de pagamento de funcionários, dado que as empresas obedeceram a ordem advinda do Governo para o seu fechamento.

Sendo assim, seria a pandemia configurada em uma força maior ou fato príncipe? A resposta para tal questionamento esteve dividida em dois grupos: o Governo que com a Medida Provisória defendeu a tese de que seria uma força maior e empresários que não tinham dinheiro suficiente para o pagamento de verbas rescisórias, bem como de continuar suas atividades, defenderam o fato príncipe. Dessa maneira, a pesquisa realizada teve como objetivo identificar as “dores” do Governo e dos empresários e ainda, destacar minha opinião pessoal, baseado nas principais leis, decretos e informações.

O trabalho a seguir discute essas duas vertentes, e analisa processos judiciais e decisões finais, a fim de questionar as sentenças prolatadas. Ao final, discorro acerca dos resultados da pesquisa, bem como críticas a alguns achados.

A importância em questionar decisões judiciais e estar atento a novas informações, tais como novas leis, sentenças de vários processos, nos leva à compreensão das justificativas do uso de força maior e do fato príncipe.

O impacto em considerar a pandemia como uma força maior ou fato príncipe diz respeito a fonte de recursos financeiros (os quais são enormes) para realizar o pagamento de funcionários. Sendo assim, a análise de decisões, bem como a interpretação das leis, decretos do Governo e análise da pandemia são necessárias para realizar uma boa pesquisa pautada em dados e não somente em opinião sem embasamento científico.

2. Teoria

O tema presente no objetivo/pergunta da pesquisa, pautado na “**A Pandemia causada pelo Coronavírus configura hipótese de fato do príncipe (artigo 486 da CLT) ou Força Maior (Artigo 501 da CLT)?** “ consiste em explorar a definição de Força Maior e do fato príncipe, tendo em vista a pandemia causada pelo Coronavírus.

Partindo de elementos cruciais para a pesquisa, as definições de força maior ou de fato príncipe não possuem definições limitadas, permitindo várias aplicações. Em termos mais conceituais, de acordo com Hely Lopes Meirelles: (Direito Administrativo Brasileiro. 26ª edição atualizada por Eurico de Andrade Azevedo, Délcio Balestero Aleixo e José Emmanuel Burle Filho. São Paulo: Malheiros, 2001).

Fato do príncipe é toda determinação estatal, positiva ou negativa, geral, imprevista e imprevisível, que onera substancialmente a execução do contrato administrativo. Essa oneração, constituindo uma área administrativa extraordinária e extracontratual, desde que intolerável e impeditiva da execução do ajuste, obriga o poder público contratante a compensar integralmente os prejuízos suportados pela outra parte, a fim de possibilitar o prosseguimento da execução, e, se esta for impossível, rende ensejo à rescisão do contrato, com as indenizações cabíveis.

Já em outra definição, Francisco Neto e Jouberto Cavalcante destacam o fato príncipe:

[...] todo ato voluntário da administração que vem onerar as partes que com ela contratam. A teoria do fato do príncipe tem grande importância no campo dos contratos administrativos, para permitir ao prejudicado obter reparação do Estado. No campo do Direito do Trabalho, *factum principis* compreende a 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, quando prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável (art. 486, caput, CLT).

Já em uma explicação de Mozart Victor Russomano,

Enquanto a força maior pura e simples (incêndio, revolução) cria uma situação em que se torna impossível imputar a alguém a culpa pela suspensão da atividade da empresa – no *factum principis*, ao contrário, aparece o perfil de uma pessoa jurídica de direito público interno como causadora, embora indireta, da rescisão dos contratos individuais de trabalho .

Em termos de evolução do fato príncipe, a primeira lei a tratar sobre foi de número 62, datada de 5 de junho de 1935, em seu artigo 5, parágrafo 3:

“No caso de ser a paralisação do trabalho motivada por promulgação de leis ou medidas que tornem prejudicial a continuação da respectiva atividade ou negócio, prevalecerá o pagamento de indenização de que trata a presente lei, a qual,

entretanto, ficará a cargo do governo que tiver a iniciativa do ato que originou a cessação do trabalho.“

No entanto, a lei era muito ampla, como afirma Russomano, dado que: “Bastaria, pra tanto, que seus atos legislativos ou administrativos tornassem meramente prejudiciais a continuação da atividade da empresa”. Sendo assim, na Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 486, tratou-se dessa questão:

No caso de paralisação do trabalho motivado originariamente por promulgação de leis ou medidas governamentais, que impossibilitem a continuação da respectiva atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, a qual, entretanto, ficará a cargo do Governo que tiver a iniciativa do ato que originou a cessação do trabalho.

Um caso recente, ocorrido em 2019, na cidade de São Paulo, retrata um exemplo de força maior, em que uma chuva forte foi responsável pelo desabamento do teto de um *shopping center*. A relatora do caso, a ministra Nancy Andrighi, afirmou que a ocorrência de chuvas estava dentro da margem de previsibilidade em uma cidade como São Paulo e não poderia ser considerada como força maior. A mesma aplicou ao caso as normas do Código de Defesa do Consumidor, que retrata no artigo 14 a responsabilidade objetiva do fornecedor pelo defeito na prestação do serviço. De acordo com ela: “ A eventual excludente de responsabilidade deve ser analisada sob o prisma do caso concreto, levando em consideração a própria atividade desenvolvida pelo *shopping center* e a própria segurança que se espera ser prestada pelo estabelecimento” . Por fim, reportando-se as informações, a ministra finalizou apontando que a área onde ocorreu o acidente estava em obras, contudo, não havia o impedimento à circulação do público, o que contribuiu para aumentar os riscos. Dessa maneira, não houve a isenção do empreendimento pelos danos causados nos clientes que estavam no interior do *shopping* e a chuva não foi considerada como uma força maior.

Diante dos caso analisado acima e tendo em vista as definições de fato príncipe e força maior, é relevante ressaltar que, o questionamento “**A Pandemia causada pelo Coronavírus configura hipótese de fato do príncipe (artigo 486 da CLT) ou Força Maior (Artigo 501 da CLT)?** iniciou durante a pandemia, a qual disseminou por todo o mundo. O distanciamento social, o fechamento de bares, restaurantes, escolas e disparidades da produção industrial afetaram diretamente a economia do Brasil (Darlan Alvarenga, Luiz Guilherme Gerbelli & Raphael Martins, 2020).

Aglomerado, quarentena e mortes em alta escala, foram os assuntos mais comentados desde o início de março de 2020. Até então, o desconhecido vírus, avassalador de vidas e sem um tratamento efetivamente eficaz tornou a pandemia imprevisível. O uso de máscaras, álcool gel e distanciamento social foram necessários como medidas de contingência, no entanto, a crise econômica foi inevitável. Mais de trezentos mil brasileiros perderam a vida (Matheus Magenta, 2020) trazendo dor e sofrimento às suas famílias, além de encargos financeiros.

Os resquícios de um vírus altamente contagioso e de procedência desconhecida custaram a vida de milhares de pessoas ao redor do mundo, estando sujeitos ao contágio, independente de sua etnia e condição monetária. Além disso, o número de infecções, especialmente no Brasil, ultrapassou a marca de 14 milhões (Maria Carolina Marcello, 2021).

Felizmente, mais de 12 milhões de indivíduos se recuperaram da doença e os esforços para a vacinação em massa ao redor do mundo são gigantes. De acordo com o jornal O Globo, vacinas como da Pfizer, Sputnik, Oxford/AstraZeneca, Moderna, CoronaVac, Sinopharm e Bharat Biotech foram aprovadas e estão sendo produzidas para tentar conter o avanço dos casos de coronavírus e amenizar seus impactos (O Globo, 2021).

Dado o contexto, empresários de bares, restaurantes e *shoppings* ficaram impossibilitados de abrirem suas respectivas lojas, acabando por demitir inúmeros funcionários. Ademais, o desemprego e falta de recursos financeiros impossibilitou o crescimento da economia, além da existência de um governo oculto no que diz respeito a garantir o bem-estar da população brasileira. O auxílio emergencial, benefício financeiro concedido pelo Governo Federal, teve por objetivo fornecer uma proteção devida à crise causada pela covid19. Contudo, os esforços foram insuficientes para conter os inúmeros prejuízos e crescimento da pobreza.

Tendo em vista a situação de falência de bares, lojas e restaurantes, vieram com enorme relevância os conceitos de força maior e fato príncipe, os quais seriam hipóteses para custear os danos advindos da paralisação de atividades rotineiras. De acordo com o noticiário R7, mais de 30% dos bares e restaurantes, o equivalente a 300 mil negócios, foram fechados em 2020. "O setor foi completamente destruído de norte a sul do país", afirma Paulo Solmucci, presidente da Abrasel (Notícias R7, 2020). Ao analisar o cenário, pode-se perceber os resultados catastróficos de uma pandemia descontrolada e sem uma devida assistência do Governo.

A Constituição Estadual do Rio de Janeiro assegura no artigo 8 parágrafo único que: “É dever do Estado garantir a todos uma qualidade de vida compatível com a dignidade da pessoa humana, assegurando a educação, os serviços de saúde, a alimentação, a habitação, o transporte, o saneamento básico, o suprimento energético, a drenagem, o trabalho remunerado, o lazer, as atividades econômicas e a acessibilidade, devendo as dotações orçamentárias contemplar preferencialmente tais atividades, segundo planos e programas de governo”. No entanto, não há resquícios de assistência governamental no que diz respeito às atividades econômicas, dado à quantidade de empresas fechadas no ano de 2020. O Estado ausentou-se de tal responsabilidade, deixando estabelecimentos sujeitos aos pagamentos de funcionários, verbas rescisórias e prejuízos devido à proibição de abertura.

A iniciativa do governo federal, em março de 2020, de acabar com a quarentena adotada por prefeitos e governadores (contrariando as recomendações de autoridades sanitárias e comunidades científicas, tornou relevante o artigo 486 da CLT. O presidente Jair Bolsonaro, resgatou o artigo mencionado com a fala "Tem um artigo na CLT que diz que todo empresário ou comerciante que for obrigada a fechar seu estabelecimento por decisão do respectivo chefe do Executivo (...) Os encargos trabalhistas quem paga é o governador e o prefeito. Tá ok?". Diante disso, o discurso ganhou relevância no debate público, sendo alvo de inúmeros debates a respeito e responsável pela criação da Medida Provisória 927.

Em termos de análise jurídica, o artigo 501, expresso na Medida Provisória 927 afirmou que a pandemia causada pelo coronavírus é caracterizado como força maior.

“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 maio de 1943”.

Apoiado no artigo 501:

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.

A medida provisória se apoia no artigo 502 da Consolidação das Leis do Trabalho, afastando o artigo 486. O artigo 502 revela:

- 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.

Sendo assim, o artigo 502 estabelece que em motivo de força maior que haja a extinção da empresa ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurado uma indenização referida à metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa. As rescisões em sua metade não são de desejo dos empregadores, dado que somente é invocado em última instância, quando não é possível uma intermediação de outra maneira.

3.Métodos

A metodologia utilizada para a pesquisa foi a análise de decisões jurisprudenciais, bem como a comparação entre elas, com o intuito de estabelecer semelhanças entre elas. Foi escolhida foi a 2ª região de São Paulo, a qual abrange a cidade de São Paulo e as regiões de Guarulhos, Osasco, ABC paulista e Baixada Santista e foram analisadas os documentos tratados como acórdão. O motivo da escolha da região foi devido ao fato de que foi um local imensamente afetado pelos inúmeros decretos do Governo Estadual durante a pandemia e uma diversidade de restrições. Tais decretos referem-se ao fechamento de bares, lojas, atividades comerciais, fábricas etc. Houve a falência de inúmeras delas, bem como processos trabalhistas, devido a demissão de inúmeros funcionários, sem pagamento proporcional, o que acarretou uma grande discussão acerca do fato príncipe e força maior.

O meio utilizado para realizar a pesquisa foi o site do TRT (Tribunal Regional do Trabalho) da 2ª região de São Paulo a qual abrange a cidade de São Paulo e as regiões de Guarulhos, Osasco, ABC Paulista e Baixada Santista. Assim, foram analisadas 70 decisões datadas de março de 2020 até julho de 2021. As datas foram definidas com base na edição da Medida Provisória 927 (22 de março de 2020) e fim desta pesquisa (julho de 2021). Além disso, só foram analisadas as decisões que relacionavam-se com a pandemia e seriam relevantes para o problema retratado, baseando-se nos termos fato príncipe e força maior. Por fim, somente 70 foram utilizadas como base para a continuidade, o restante foi descartado.

O intuito de utilizar o site do TRF, bem como decisões jurisprudenciais foi de compreender a aplicabilidade dos termos fato príncipe e força maior em um contexto de pandemia, bem como responder a pergunta de pesquisa **“A Pandemia causada pelo Coronavírus configura hipótese de fato do príncipe (artigo 486 da CLT) ou Força Maior (Artigo 501 da CLT)?**

Em uma análise inicial, a Medida Provisória 927 de 22 de março de 2020 foi editada pelo Presidente Jair Bolsonaro, que incide sob condições trabalhistas. Tal medida fez parte de inúmeras ações do Governo com o objetivo de frear os efeitos da pandemia de covid-19 na economia. Houve uma grande repercussão em mídias sociais a respeito e seu conteúdo abrangendo o tele Trabalho, concessão de férias coletivas, banco de horas, antecipação de feriados etc. Um dos que trouxeram maior questionamento da população brasileira foi o artigo 18, o qual o governo autorizava a suspensão do contrato de trabalho por até quatro meses sem salário.

Dessa maneira, as decisões analisadas a partir de 22 de março de 2020 até 19 de julho de 2020 (fim da validade da Medida Provisória 927) pautaram-se em inúmeros argumentos de força maior, com justificativas a partir da Medida Provisória 927.

No entanto, após a sua validade, não houve revogação da mesma e assim, a partir de 19 de julho de 2020 voltaram as regras previstas na CLT, aplicadas antes da pandemia. Assim, como a pandemia do covid-19 não terminou após a data citada, não continuou existindo regras trabalhistas específicas para regulamentar o período, a não ser a Medida Provisória 936 que foi convertida na Lei 14.020/20, que diz respeito a redução e suspensão do contrato de trabalho.

A partir disso, as decisões a partir de julho/2020 até julho/2021, começaram a ser pautadas de acordo com a CLT. Em suma, em uma análise jurisprudencial das empresas, estas demitiram funcionários durante a pandemia e tentaram utilizar a justificativa de força maior e até mesmo de fato príncipe para eximir a sua responsabilidade perante ao não pagamento dos valores rescisórios, o que não foi acatado por juízes, dado que a pandemia não extinguiu a responsabilidade de arcar com as obrigações trabalhistas. Além disso, o conceito de força maior foi utilizado em casos que houve o efetivo fechamento da empresa e não queda em seu faturamento.

Em uma análise jurisprudencial, no processo nº 1001065-61.2020.5.02.0703 de recurso ordinário de 19/07/2021 constata um exemplo do que foi citado anteriormente:

“Rescisão do contrato de trabalho. Força maior. Medidas Provisórias 927 e 936. A força maior de que trata a norma trabalhista e que permite a rescisão do contrato de trabalho com o pagamento parcial das

verbas rescisórias é aquela que decorre da extinção da empresa ou do estabelecimento e que impede o prosseguimento do trabalho dos empregados naquela localidade (art. 502 da CLT). Hipótese em que não se tem prova da extinção da empresa, circunstância que exclui a possibilidade de pagamento parcial dos valores. Recurso Ordinário da ré a que se nega provimento, nesse ponto.”

Na decisão, revela a posição final da empresa que considerou a pandemia como força maior para não arcar com os custos advindos de funcionários. Contudo, na decisão final, foi julgada que ela deveria pagar as verbas rescisórias pois só é considerado força maior quando há a extinção da empresa, o que não cabe ao exemplo retratado.

Outro processo de nº 1001071-07.2020.5.02.0012 sinalizou o mesmo julgamento e entendimento do juiz, em que é feita a seguinte afirmação”

“Não bastassem os argumentos já lançados pelo r. julgado de primeiro grau, o entendimento dessa relatora é no sentido de que a hipótese de ‘força maior’, prevista na CLT, pressupõe a extinção da empresa empregadora ou de um dos estabelecimentos em que trabalho o empregado. Nesse sentido, é a interpretação lógica dos artigos 492, 497, 498, 501 e, principalmente, do *caput* do artigo 502, todos da CLT. No caso dos autos, muito embora a recorrente noticie as dificuldades vivenciadas em razão da diminuição da demanda e perda de faturamento, em momento algum justifica a ocorrência de dano irreversível ou que tenha provocado o encerramento de suas atividades. Nesse sentido, não nos parece haver fundamento fático ou jurídico para revisão do comando decisório.”

Assim como o processo analisado anteriormente, este revela a mesma posição Governamental, em que a força maior só se justifica quando há a extinção da organização e não somente em um cenário pandêmico que houve perdas monetárias significativas.

No processo nº 1000034-23.2021.5.02.0007 abaixo, é retratado mais um processo trabalhista envolvendo a pandemia e conceitos de força maior:

“Ruptura contratual em 27.03.2020. Empresa fechada desde 19.03.2020 em razão das medidas restritivas impostas em Decreto Estadual. Não adoção de nenhuma das medidas relacionadas na MP 927/2020. Rescisão por motivo de força maior. Inocorrência. O art. 1º, § único da MP 927/2020, que dispõe que, para fins trabalhistas, "*o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do Covid-19 constitui hipótese de força maior*", deve ser lido conjuntamente com o art. 501, § 1º, da CLT, que afasta a caracterização da hipótese de força maior quando houver imprevidência do empregador.

Logo, se a empresa dispensa todos os empregados 8 dias após a edição do primeiro Decreto Estadual que estabeleceu medidas restritivas para os estabelecimentos comerciais, sem nem sequer adotar alguma das medidas emergenciais relacionadas pela MP 927/2020, estará caracterizada a imprevidência patronal.”

A ocorrência de força maior é justificada pelo fechamento de empresas. No entanto, não é considerado nesse caso pois houve a imprevidência patronal, em que os funcionários foram dispensados 8 dias após o Decreto Estadual que estabeleceu algumas medidas restritivas para estabelecimentos comerciais, mas não adotou medidas emergenciais da Medida Provisória 927.

No processo de número 1001014-53.2020.5.02.0314, assim como nos anteriores, revela que não houve o fechamento da organização, extinguindo a força maior como justificativa do não pagamento das verbas rescisórias, como pode ser visto abaixo:

A demandada alega serem indevidas diferenças de verbas rescisórias, aduzindo que a rescisão contratual se deu por força maior em razão da pandemia de COVID-19 instalada no país em 2020. Invoca a aplicação do art. 18, §2º, da Lei nº 8.036/90, que autoriza o depósito de 20% sobre o FGTS *quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior.*

Sem razão.

O dispositivo legal citado pela recorrente deve ser interpretado à luz da legislação trabalhista, notadamente, do art. 502, *caput* e inciso II, da CLT, *in verbis*:

*"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:*

(...)

*II - não tendo direito à estabilidade, **metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa**"*

Tal exceção, portanto, não alcança a recorrente, que não encerrou suas atividades e nem noticiou a extinção do estabelecimento em que trabalhou a demandante.

Por fim, fato príncipe foi um argumento utilizado por algumas empresas e não foram levadas em consideração, tendo como justificativa do Governo as recomendações sanitárias e agências internacionais de fechamento do comércio, dado que esta busca pelo bem-estar da população, extinguindo, por sua vez, sua responsabilidade perante verbas rescisórias e pagamentos. Em outros casos, as empresas utilizaram-se da força maior, o que foi incabível em inúmeros casos, dado que poderia ser uma justificativa para a demissão de funcionários somente se houvesse a extinção dela.

3. Resultados

1.1 Artigo 486 da Consolidação das Leis do Trabalho

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.

O artigo 486 é uma importante fonte de guia para a pesquisa, a qual configura a pandemia como fato príncipe. Essa é uma das bases, permitindo que o artigo final seja pautado na lógica do fato príncipe.

2. Medida provisória 927/2020

“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”.

Dado a medida provisória, há a indução de hipótese jurídica de força maior, reconhecido, como descrito, no art. 501 da Consolidação das Leis de Trabalho.

2.1 Medida provisória 927 /2020 art.18

Art. 18. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual.

§ 1º A suspensão de que trata o **caput**:

I - não dependerá de acordo ou convenção coletiva;

II - poderá ser acordada individualmente com o empregado ou o grupo de empregados; e

III - será registrada em carteira de trabalho física ou eletrônica.

§ 2º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do disposto no **caput**, com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual.

§ 3º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho.

§ 4º Nas hipóteses de, durante a suspensão do contrato, o curso ou programa de qualificação profissional não ser ministrado ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, a suspensão ficará descaracterizada e sujeitará o empregador:

I - ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período;

II - às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e

III - às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva.

§ 5º Não haverá concessão de bolsa-qualificação no âmbito da suspensão de contrato de trabalho para qualificação do trabalhador de que trata este artigo e o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

3.LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020, art.29

Art. 29. 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.

4. ARTIGO 501 E 502 DA CLT

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.

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.

5. LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020

Art. 1º Esta Lei institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

A partir dos artigos e leis citadas acima, que foram a base para o desenvolvimento dessa pesquisa, nota-se que foram diversas as bases jurídicas para que o Governo pudesse consolidar uma decisão a partir da pandemia. Em primeiro, o artigo 486 que diz respeito ao fato príncipe e o que este poderia significar para a atual situação vivida pelo país. Já o artigo 501, demonstrando o que seria força maior.

A lei número 14.020 art.1º, de 6 de julho de 2020, colocou-se como uma justificativa para a decisão governamental, que colocou fim à discussão do fato príncipe e força maior, extinguindo suas responsabilidades e argumentando dos inúmeros suportes oferecidos à população durante o período pandêmico.

4. Conclusão

A partir das notícias e análises apresentadas, há a exclusão do Governo no que tange a decisões a respeito de medidas para apoiar empresas. É válido ressaltar que a pandemia foi um fenômeno atípico, em que o fechamento do comércio seria inevitável para que o vírus diminuísse a circulação e não comprometesse o sistema de saúde brasileiro.

Porém, é válido ressaltar que, mesmo com a Medida Provisória, a qual deu flexibilidade para as empresas, não foi oferecido nenhum apoio financeiro advindo do Governo. Este negligenciou aglomerações e festas clandestinas, com pouca fiscalização e comprometimento com o bem-estar da população. Tendo em vista a quantidade de brasileiros e seu vasto território, o vírus espalhou-se de uma maneira rápida, deixando milhares de mortos, devido à falta de controle do Governo em acionar medidas cabíveis. É evidente que a maior parte das empresas (principalmente as que atuam no setor de eventos) não conseguiram arcar com os prejuízos advindos da pandemia, acarretando seus fechamentos e falências. Ademais, cumpre salientar que a pandemia ainda não acabou (julho/2021 – já passaram 16 meses do início).

O Brasil foi um dos países mais afetados com a pandemia, principalmente com a falta de vacinas e corrupção envolvida. Isso sugere uma irresponsabilidade e despreocupação do Presidente da República Jair Bolsonaro em contribuir com o a queda de mortes e volta à normalidade. Sendo assim, o Governo brasileiro estaria indo contra a tal defendida qualidade de vida, proteção e bem-estar, os quais são justificativas para afirmar que a pandemia é uma força maior. Não bastaram somente medidas de flexibilização da CLT e uma Medida Provisória ineficiente para que as empresas conseguissem se reerguer, faltou responsabilidade, honestidade e comprometimento com a população brasileira, refém de restrições sem a devida fiscalização e de um Governo ineficiente com a compra de vacinas e envolvimento em corrupções.

É nítido que o Governo excluiu sua responsabilidade, dado que o fato príncipe, o qual não foi reconhecido e pouco citado nas análises jurisprudenciais, extingue sua responsabilidade e deixa traços ocultos perante à falência de milhares de estabelecimentos, que não conseguiram recursos financeiros para manter-se de pé.

O objetivo tratado na pesquisa a respeito de: **“A Pandemia causada pelo Coronavírus configura hipótese de fato do príncipe (Artigo 486 da CLT) ou Força Maior (Artigo 501 da CLT)?** “, pode ser respondido, tendo em vista que nas análises jurisprudenciais foi dado

como Força Maior. No entanto, no meu ponto de vista, o ideal seria considerar como fato príncipe, pois, o estado de calamidade pública, de distanciamento social, com proibições ao poder de ir e vir, de livre iniciativa, liberdade econômica com o intuito de permitir o funcionamento do sistema único de saúde e evitar sua sobrecarga impossibilitou diversos direitos constitucionais. Sendo assim, há a necessidade de responsabilização do Poder Público.

No que diz respeito a contribuição do trabalho, nota-se que a força maior foi o argumento utilizado pelo Governo na maior parte das decisões analisadas. Além disso, é necessário o acompanhamento até o final da pandemia dos processos trabalhistas, dado que esta pesquisa se encerra antes do fim dela. Mesmo com o acompanhamento, a tendência é a continuação da pandemia ser configurada como uma força maior, no entanto, é necessária a sua avaliação. A pesquisa é relevante pois revela não só uma análise jurisprudencial, como também, uma opinião pessoal minha, a qual está vivenciando o período desde o início com atenção nas principais leis e medidas provisórias.

5. Referências (10 a 30 referências, 500 palavras)

- “**Como a Pandemia 'Bagunçou' a Economia Brasileira Em 2020.**” *G1*, 7 Dec. 2020, g1.globo.com/economia/noticia/2020/12/12/como-a-pandemia-bagunçou-a-economia-brasileira-em-2020.ghtml.
- “400 Mil Mortes Por Covid-19? Total Já Pode Ter Passado De 514 Mil No Brasil, Apontam Pesquisadores.” *BBC News Brasil*, BBC, www.bbc.com/portuguese/brasil-56529762.
- “Brasil Supera 14 Milhões De Casos De Covid e 381 Mil Mortos.” *ISTOÉ DINHEIRO*, 21 Apr. 2021, www.istoedinheiro.com.br/brasil-supera-14-milhoes-2/.
- O Globo, com AFP. “Saiba Quais Vacinas Contra Covid-19 Já Foram Autorizadas Ou Estão Em Processo De Avaliação Pelo Mundo.” *O Globo*, O Globo, 18 Feb. 2021, oglobo.globo.com/sociedade/vacina/saiba-quais-vacinas-contra-covid-19-ja-foram-autorizadas-ou-estao-em-processo-de-avaliacao-pelo-mundo-24886896.
- Auxílio Emergencial.” *Ministério Da Cidadania*, www.gov.br/cidadania/pt-br/servicos/auxilio-emergencial.
- R7.com. “Crise No Setor De Restaurantes Quebra Empresas e Derruba Vagas.” *R7.Com*, R7.Com, 26 Mar. 2021, noticias.r7.com/economia/crise-no-setor-de-restaurantes-quebra-empresas-e-derruba-vagas-26032021.
- *Assembleia Legislativa Do Estado Do Rio De Janeiro*, alerjln1.alerj.rj.gov.br/constest.nsf/1171c5bc55cc861b032568f50070cfb6/feeb6f70728

64a520325667a006372f7?OpenDocument#:~:text=* Parágrafo único.-,É dever do Estado garantir a todos uma qualidade de,as atividades econômicas e

- PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA SECRETARIA-GERAL SUBCHEFIA PARA ASSUNTOS JURÍDICOS. **Lei nº 14020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. [S. l.], 6 jul. 2020.
- “A MP 927 Foi Revogada: e Agora, Como é Que Isso Fica?” *Fortes Tecnologia*, 20 Nov. 2020, blog.fortestecnologia.com.br/gestao-contabil/mp-927-foi-revogada/.
- Santos, Rafa. “Bolsonaro Cita CLT e Sugere Indenização a Empregadores; Advogados Discordam.” *Consultor Jurídico*, www.conjur.com.br/2020-mar-27/uso-artigo-clt-citado-bolsonaro-nao-consensual.
- Rj.gov.br. Disponível em: < <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/constest.nsf/1171c5bc55cc861b032568f50070cfb6/feeb6f7072864a520325667a006372f7?OpenDocument#:~:text=%20Par%C3%A1grafo%20%C3%BAnico.-,%20dever%20do%20Estado%20garantir%20a%20todos%20uma%20qualidade%20de,as%20atividades%20econ%C3%B4micas%20e%20a> >. Acesso em: 19 Aug. 2021.
- TRT-12 16/03/2020 - Pg. 1890 - Judiciário | Tribunal Regional do Trabalho da 12a Região | Diários Jusbrasil. Jusbrasil. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/287757128/trt-12-judiciario-16-03-2020-pg-1890> >. Acesso em: 19 Aug. 2021.
- L14020. Planalto.gov.br. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm >. Acesso em: 19 Aug. 2021.
- TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6a REGIÃO. Tribunal Regional do Trabalho da 6a Região TRT-6 - Recurso Ordinário Trabalhista : RO 0000101-76.2020.5.06.0282. Jusbrasil. Disponível em: < <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1201371558/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1017620205060282/inteiro-teor-1201371567> >. Acesso em: 19 Aug. 2021.
- Chuva forte não caracteriza força maior para livrar shopping de indenização por desabamento de teto. Stj.jus.br. Disponível em: < <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/Chuva-forte-nao-caracteriza-forca-maior-para-livrar-shopping-de-indenizacao-por-desabamento-de-teto.aspx> >. Acesso em: 19 Aug. 2021.

