

## Apontamentos conceituais sobre a força maior na perspectiva do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro (\*)

Conceptual notes on the force majeure on the perspective of the brazilian labor legal system

Notas conceptuales sobre la fuerza mayor desde la perspectiva del sistema jurídico laboral brasileño

Vitor Salino de Moura Eça<sup>1</sup>

Suélen Ramos de Oliveira<sup>2</sup>

Bruno Gomes Borges da Fonseca<sup>3</sup>

---

(\*) Recibido: 29/07/2020 | Aceptado: 27/11/2020 | Publicación en línea: 01/01/2021.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

- <sup>1</sup> Pós-doutorado em Direito Processual Comparado pela Universidad Castilla-La Mancha, na Espanha. Pós-doutorado em Direito Processual Internacional na Universidad de Talca – Chile. Juiz do Trabalho no TRT da 3ª Região. Professor Adjunto IV da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas) (CAPES 6) do programa de mestrado e doutorado em Direito, na área de Direito Processual, onde é Líder do Grupo de Pesquisa Direito Processual Comparado. Professor visitante em diversas universidades nacionais e estrangeiras. Professor conferencista na ENFAM e na ENAMAT. Pesquisador do Centro Europeo y Latinoamericano para el Diálogo Social (CELDS), Espanha, e do Centro de Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (CENTRASS), Chile. Membro efetivo, dentre outras, das seguintes sociedades: Academia Brasileira de Direito da Seguridade Social (ABDSS); Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT); Associação Brasileira de Direito Processual – ABDPro; Instituto Brasileiro de Direito Processual (IBDP); Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AIDTSS) e da Societé Internationale de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale.  
[profvitorsalino@gmail.com](mailto:profvitorsalino@gmail.com)
- <sup>2</sup> Pós-graduanda em Direito Individual e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito de Vitória (FDV). Advogada licenciada.  
[su\\_elelnr@hotmail.com](mailto:su_elelnr@hotmail.com)
- <sup>3</sup> Pós-doutorado em Direito pela PUC-Minas. Pós-doutorado em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Doutor e Mestre em Direitos e Garantias pela FDV. Procurador do Trabalho na 17ª Região. Professor da graduação e da pós-graduação da FDV. Professor colaborador no Programa de Mestrado Profissional em Gestão Pública da UFES. Ex-Procurador do Estado do Espírito Santo. Instagram: @brunobgdafonseca.  
[bgbfonseca@yahoo.com.br](mailto:bgbfonseca@yahoo.com.br)

**Sumário:** Introdução. 1. Aspectos gerais da força maior. 2. A especificidade da força maior no ordenamento jurídico trabalhista. – Considerações finais. – Referências.

**Resumo:** Este artigo teve como objetivo analisar o instituto da força maior na perspectiva do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro. A pesquisa se justificou em virtude de polêmicas surgidas a partir da pandemia causada pelo Sars-CoV-2 (coronavírus) no tocante à caracterização, ou não, de alguns eventos como força maior. A par desse contexto, o problema desta pesquisa foi o de analisar aspectos conceituais da força maior sob o ponto de vista do direito do trabalho no Brasil. A covid-19 foi manejada como parâmetro, porém, o problema foi recortado em torno da caracterização da força maior a partir da ordem jurídica trabalhista. A pesquisa, com base no método dialético, concluiu, a título de resultado, que a força maior, no direito do trabalho, possui especificidades que devem ser consideradas no momento de sua caracterização, sem prejuízo do necessário diálogo com o direito civil.

**Palavras-chave:** Brasil, Direito do Trabalho, Consolidação das Leis do Trabalho, Coronavírus.

**Abstract:** This article aimed to analyze the institute of force majeure on the perspective of the Brazilian labor legal order. The research was justified by the controversies that arose from the pandemic caused by Sars-CoV-2 (coronavirus) regarding the characterization, or not, of some events as force majeure. In addition to this context, the problem of this research was to analyze the conceptual aspects of force majeure from the point of view of labor law in Brazil. Covid-19 was managed as a parameter, however, the problem was cut around the characterization of force majeure on the labor legal order. The research, based on the dialectical method, has concluded, as a result, that the force majeure, in labor law, has specificities that should be considered at the moment of its characterization, without prejudice to the necessary dialogue with civil law.

**Keywords:** Brazil, Labour Law, Consolidação das Leis do Trabalho, Coronavirus.

**Resumen:** Este artículo tuvo como objetivo analizar el instituto de fuerza mayor desde la perspectiva del sistema jurídico laboral brasileño. La investigación se justificó debido a controversias derivadas de la pandemia causada por Sars-CoV-2 (*coronavirus*), con respecto a la caracterización, o no, de algunos eventos como fuerza mayor. Además de este contexto, el problema de esta investigación fue analizar aspectos conceptuales de fuerza mayor desde el punto de vista del derecho laboral en Brasil. La Covid-19 fue manejada como parámetro, sin embargo, el problema se limitó a la caracterización de fuerza mayor en el orden jurídico laboral. La investigación, basada en el método dialéctico, concluyó, como resultado, que la fuerza mayor, en el derecho laboral, tiene especificidades que deben ser consideradas en el momento de su caracterización, sin perjuicio del necesario diálogo con el derecho civil.

**Palabras clave:** Brasil, Derecho Laboral, consolidación de leyes de trabajo, coronavirus.

## Introdução

O direito, tradicionalmente, é definido como uma ciência cujo objetivo é regular a vida social. Para facilitar o seu estudo, convencionou-se o seu compartimento em diversos ramos, de forma a racionalizar didaticamente a sua compreensão.

O direito do trabalho, por sua vez, é o ramo jurídico regulador das relações de trabalho, em consonância com os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, erigidos como fundamentos da República brasileira pela Constituição Federal de 1988<sup>4</sup> (CF/1988, art. 1º, IV). (BRASIL, 2019).

No início do corrente ano, a população mundial foi compelida a modificar seus hábitos e alterar, abruptamente, a rotina em decorrência da descoberta de uma nova doença (covid-19), causada pelo Sars-CoV-2 (coronavírus). Este vírus, consoante informações extraídas do portal do Ministério da Saúde, pertence a uma família de vírus que causam infecções respiratórias, cujo novo agente foi descoberto, em 31 de dezembro de 2019, depois de casos registrados na China. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020).

Esse cenário obrigou o Estado a adotar diversas medidas, inclusive legislativas voltadas ao direito do trabalho. Um destes atos foi a Medida Provisória n. 927/2020. (BRASIL, 2020a).<sup>5</sup> O seu art. 1º, parágrafo único, prevê que o estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto-Legislativo n. 6/2020 (BRASIL, 2020b), para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452/1943. (BRASIL, 2020c).

A par desse contexto, este estudo analisa aspectos conceituais da força maior a partir do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro.

A pesquisa se justifica porque, no atual de estado de calamidade pública, decorrente da pandemia, a força maior vem sendo invocada, por muitos empregadores, como vetor motivador para demissões, acordos individuais escritos e a desoneração de algumas obrigações legais, o que gerou interessantes questionamentos e reacendeu debates sobre os contornos do referido instituto.

No presente estudo, a covid-19 é utilizada como parâmetro. Contudo o problema delinea-se em torno da caracterização da força maior sob o ponto de vista do ordenamento jurídico trabalhista.

O método de desenvolvimento da pesquisa é o dialético, cujo teor, genuinamente, em linhas gerais, era enxergado como arte do diálogo; da discussão.

---

<sup>4</sup> A partir deste ponto, as citações da Constituição Federal de 1988 não serão referenciadas. Adotar-se-á esta regra para todos os atos normativos e as decisões judiciais (apenas para eles), com referência somente na primeira citação, sem prejuízo de sua listagem ao final. O objetivo é conferir maior fluidez ao texto.

<sup>5</sup> A Medida Provisória n. 927/2020, mesmo ao encerrar seu período de vigência, a título de exemplo e para fins de argumentação, representa um dado importante para este estudo, tendo em conta que, expressamente, reconheceu que a pandemia da covid-19 representou um caso de força maior.

Contudo, na modernidade, incorporou a acepção de compreensão da realidade, em movimento, como contraditória e em permanente transformação. (MARTINS, 2009, p. 49). A dialética, como ação recíproca, em um processo inacabado e analisado conjuntamente (MARCONI; LAKATOS, p. 83-84) propicia analisar a aplicação da força da maior, em uma perspectiva de criticidade e de integração, a partir do direito do trabalho.

Esta pesquisa adota a técnica de pesquisa documental indireta nas modalidades pesquisas documental e bibliográfica, ou seja, para a confecção deste estudo analisa documentos públicos, estatísticas, fontes normativas e bibliografia tornada pública.<sup>6</sup>

A partir desse cenário, a pesquisa, em uma abordagem ensaísta, objetiva: a) analisar a força maior em uma perspectiva mais geral, cujo diálogo mais próximo será o direito civil; b) analisar, sob um ponto de vista mais conceitual, a força maior na perspectiva do direito do trabalho no Brasil. Essa, inclusive, é a ordem das seções.

## **1. Aspectos gerais da força maior<sup>7</sup>**

Esta seção analisará a força maior em seus aspectos mais gerais e em uma visão mais próxima do direito civil. Esta proposta, todavia, não impedirá um incipiente e necessário diálogo com o direito do trabalho.

O art. 8º, §1º, da CLT autoriza a importação do direito comum, o que inclui o direito civil, sempre que houver omissão no direito do trabalho. A Reforma Trabalhista, ocorrida no Brasil em 2017, retirou o requisito da compatibilidade (antes eram dois os requisitos: omissão e compatibilidade) do texto do aludido dispositivo. Ainda assim, parece necessário exigir a compatibilidade entre o texto importado e os princípios e as regras do direito do trabalho, por se tratar de uma exigência lógica e implícita. Parece inadequado admitir que basta a omissão, o que daria autorização para introduzir, no direito do trabalho preceptivos legais incompatíveis com a natureza da relação de emprego. Nesta senda, ao abordar a importação de preceptivos do direito processual civil para o direito processual do trabalho (os argumentos são bastante similares):

A história do direito e processo do trabalho e os seus compromissos assumidos ao longo da história, entretanto, permitem diferenciá-los do processo civil e resistir a essa pretensão. Aqueles ramos jurídicos vinculam-se aos pleitos de trabalhadores e sindicatos e consubstanciam conquistas sociais decorrentes de lutas de classes, malgrado suas contradições e conciliações com o modo de produzir capitalista. O processo civil, diferentemente, encontra outro eixo temático, o que, inclusive, motivaria a existência de ritos diferentes nesses dois ramos processuais. Seu objetivo é concretizar o direito civil, cujo centro se encontra a exaltação e manutenção da propriedade privada, e outros ramos jurídicos (como os direitos tributário e administrativo), que não possuem uma lógica processual específica. Logo, a importação, sem critérios, do texto do CPC para o processo do trabalho implicará modificação estrutural da defesa dos trabalhadores perante o Poder Judiciário e, conseqüentemente,

---

<sup>6</sup> A partir de classificação exposta por Marconi e Lakatos. (2010, p. 48-57).

<sup>7</sup> Trechos desta seção, com adaptações, foram extraídos de Eça, Oliveira e Fonseca. (2020).

(maior) prevalência da propriedade privada em detrimento dos direitos sociais. (FONSECA; LEITE, 2017).

O Código Civil brasileiro (CC) (BRASIL, 2020d), além de conter diversos preceitos sobre obrigações, contempla disposições específicas acerca do seu inadimplemento, entre eles o art. 393, parágrafo único, cujo texto exime a responsabilidade do devedor relativamente aos prejuízos resultados de caso fortuito ou força maior: “Art. 393. [...] Parágrafo único. O caso fortuito ou de força maior verifica-se no fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir.”

No direito civil, existe grande controversa acerca dos contornos conceituais da força maior e do caso fortuito. Pode-se resumir a questão, a partir de algumas posições teóricas.

Para determinado setor teórico, inexistente diferença entre força maior e caso fortuito. Seriam, portanto, expressões equivalentes. O CC tratou de ambos no mesmo dispositivo e equiparou os seus efeitos (PAMPLONA FILHO; GAGLIANO, 2020, *E-book*) ao contemplar a mesma força liberatória quanto à responsabilização do devedor, o que, talvez, sob o ponto de vista pragmático, torne menos relevante a diferenciação. Lôbo (2020, *E-book*), Wald, Cavalcanti e Paesani (2015, *E-book*) aderem esta posição teórica.

Para outro segmento, há distinção entre força maior e caso fortuito. Entre aqueles que diferenciam aludidos institutos, inexistente consenso, com a postagem de diversos critérios diferenciadores.

Para Monteiro e Maluf (2015, *E-book*), a força maior é consubstanciada por fatos físicos ou naturais de índole ininteligente. O caso fortuito, diferentemente, decorre de fato alheio cuja *boa vontade* do devedor é insuficiente para superá-lo. Para o aludido autor, ambos devem ser fatos necessários, supervenientes, inevitáveis e irresistíveis. Lôbo (2020, *E-book*) acresce que a imprevisibilidade se abstém de compor a estrutura conceitual desses institutos, porque o fato pode ser previsível, embora inevitável. O que interessa, portanto, é a inevitabilidade dos efeitos.

Diniz (2009, p. 403) vincula a força maior a um evento da natureza. O caso fortuito, por seu turno, decorreria de uma causa desconhecida.

Azevedo (2019, *E-book*) considera o caso fortuito um acontecimento decorrente da natureza, sem qualquer intervenção humana. A força maior, diferentemente, corresponde a um fato de terceiro ou de credor no qual a atuação humana impediria o cumprimento, pelo devedor, da obrigação.

Pamplona Filho e Gagliano (2020, *E-book*), por fim, advogam que a característica fundamental da força maior é a sua inevitabilidade, enquanto que no caso fortuito, a nota distintiva é a imprevisibilidade.

Para fins desta pesquisa, utilizar-se-á a expressão força maior, cuja utilização constava da Medida Provisória n. 927/2020 (art. 1º, parágrafo único), para caracterizar alguns acontecimentos decorrentes desse período pandêmico, sem, todavia, ingressar no mérito dessas correntes expostas. A pandemia gerada pelo vírus Sars-CoV-2, portanto, seria um evento considerado como força maior.

Essa conclusão provisória, entretanto, ainda é dependente de confirmação quando a análise envolver o direito do trabalho, algo que ocorrerá na próxima seção. Por ora será mantida com esta ressalva.

Cabe ao devedor-empregador o ônus de comprovar a existência da força maior ou do caso fortuito (MONTEIRO; MALUF, 2015, *E-book*; WALD; CAVALCANTI; PAESANI, 2015, *E-book*), nos termos do art. 818, II, da CLT, bem como que a sua ocorrência foi determinante para torná-lo inadimplente. Neste cenário, o art. 399 do CC imputa responsabilidade ao devedor, malgrado a existência de força maior:

Art. 399. O devedor em mora responde pela impossibilidade da prestação, embora essa impossibilidade resulte de caso fortuito ou de força maior, se estes ocorrerem durante o atraso; salvo se provar isenção de culpa, ou que o dano sobreviria ainda quando a obrigação fosse oportunamente desempenhada.

A força maior, portanto, ainda que aplicável, a rigor, se abstém de eximir o devedor-empregador caso este, quando da sua ocorrência, esteja em mora. (WALD; CAVALCANTI; PAESANI, 2015, *E-book*; AZEVEDO, 2019, *E-book*). Logo, não poderá funcionar como *escudo* de empregadores cujas moras são reiteradas e vinham ocorrendo antes da pandemia.

Lôbo (2020, *E-book*) e Azevedo (2019, *E-book*) acrescentam que é possível o contrato prever a responsabilidade do devedor pela ocorrência da força maior e do caso fortuito. Também neste sentido, Wald, Cavalcanti e Paesani (2015, *E-book*) e Pamplona Filho e Gagliano. (2020, *E-book*). Neste ponto, surge a possibilidade de se defender que os contratos de emprego, em razão do dirigismo contratual previsto no art. 444, *caput*, da CLT, trariam cláusula de responsabilidade do empregador em casos de força maior, por ser ínsito a definição deste a assunção do risco (CLT, art. 2º).

O Superior Tribunal de Justiça (STJ) (BRASIL, Recurso especial 1612887/PR, 2020) decidiu que, no caso de responsabilidade ambiental, cuja teoria aplicável é a do risco integral, a força maior e o caso fortuito se abstém de atuarem como cláusula de isenção da responsabilidade civil. A Corte, entretanto, em responsabilidades objetivas regidas por outras teorias do risco que não a integral, como a do risco administrativo, acolhe a tese de rompimento do nexa causal pela alegação de força maior ou de caso fortuito. (BRASIL, Agravo interno no recurso especial 1646967/RJ, 2020).

Aqui também é possível pensar em qual teoria do risco foi adotada pelo direito do trabalho. Aparentemente (este não é o tema da pesquisa) parece que a teoria do risco integral é aplicável às relações de emprego relativamente aos direitos trabalhistas em sentido estrito, como pagamento de salários, férias mais 1/3, 13º salário, aviso-prévio, depósitos do fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS), horas etc. Caso adequada esta posição, a alegação de força maior e o caso fortuito seria insuficiente para afastar a responsabilidade do devedor (empregador).

O sistema de responsabilização no direito do trabalho é bastante diferente quando comparado com o direito civil. O art. 2º da CLT, ao definir empregador, prescreveu que uma de suas características fundamentais é a assunção do risco (alteridade). Ao discorrer sobre o tema, Delgado (2015, p. 434-435) realça que a ordem jurídica trabalhista impôs ao empregador a exclusiva responsabilidade pelos



direitos decorrentes do contrato empregatício e pela sorte de seu empreendimento. A consequência, destaca Delgado, é que descabe ao empregador a distribuição de prejuízos ou perdas aos empregados.

A próxima seção continuará com esse debate, porém em uma perspectiva ainda mais trabalhista.

## **2. A especificidade da força maior no ordenamento jurídico trabalhista**

A pandemia ocasionada pela disseminação do Sars-CoV-2 (coronavírus), vírus causador da doença covid-19, pode ser considerada a pior enfermidade epidêmica de todos os tempos, dado o seu rápido alcance global.

Não obstante notícias emanadas da China – centro da patologia – sobre as ações implementadas para o combate ao inimigo invisível chegassem aos demais países do mundo, não houve prazo hábil para a total prevenção contra o iminente infortúnio viral. Diante de um cenário singular, no qual o distanciamento social tornou-se premente, a única certeza é que vivenciávamos mais um momento excepcional na história humana.

No âmbito jurídico, não foi diferente. Muitas foram as discussões e indagações entre juristas brasileiros sobre como enquadrar e dirimir o atual período de crise na saúde pública. Em que pese as normas que o antecederam, o Decreto-Legislativo n. 6/20 do Congresso Nacional brasileiro constituiu, sem dúvidas, a base jurídica dos demais instrumentos legais.

Na seara trabalhista, o protagonismo das medidas provisórias teve por mote nortear, emergencialmente, as relações empregatícias, significativamente estremecidas pelos efeitos econômicos da pandemia da covid-19.

Dentre os diversos assuntos de que trata a Medida Provisória n. 927/2020, cuja vigência se encerrou, sinalizava no art. 1º, parágrafo único:

[...]Jo 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.

O art. 1º, parágrafo único, da Medida Provisória n. 927/2020 considerava que a pandemia gerada pela covid-19 era uma hipótese de força maior. Todavia o dispositivo consignou que se deveria observar os termos do art. 501 da CLT, cujo texto define a força maior para fins trabalhistas.

Antes de alcançar esse ponto e analisar o art. 501 da CLT, cabe salientar que, ainda que inexistisse um ato normativo cujo preceito fosse no sentido de que a pandemia gerada pelo vírus Sars-CoV-2 (coronavírus) deva ser considerada força maior, o seu enquadramento nesta condição parece, no mínimo, aceitável.

Dallegrave Neto, ao refletir acerca do tema, sustenta que a atual crise viral se insere juridicamente como motivo de força maior:

[...] Não há dúvidas de que este tempo de contágio, isolamento e medo enquadra-se no conceito de Força Maior. O instituto, conforme dispõe o art. 501 da CLT, contém um elemento objetivo (evento inevitável: o contágio do coronavírus) e outro subjetivo

(ausência de culpa do empregador no tocante a sua causa) [...]. (DALLEGRAVE NETO, 2020, p. 253).

A perda de vigência da Medida Provisória n. 927/2020 torna essa conclusão mais evidente. O enquadramento da força maior, para fins trabalhistas, deverá ser realizado a partir da CLT. O direito civil funcionará com o fornecimento de normas subsidiárias, desde que compatíveis com o direito do trabalho.

Logo, em abstrato, a pandemia gerada pelo Sars-CoV-2 (coronavírus) pode sustentar uma hipótese de força maior. Entretanto quando esta questão é deslocada para o direito do trabalho urge analisar a situação à luz da definição de força maior prevista no art. 501 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.

Aqui cabe uma observação: a CLT, diferentemente do CC, não menciona o caso fortuito. Para reforçar a afirmativa, vale reproduzir o ensinamento de Alexandre Agra Belmonte

Inexistindo na Consolidação das Leis do Trabalho qualquer norma regulando de forma geral a caracterização e efeitos do caso fortuito, percebe-se que ela, na verdade, não faz distinção entre fortuito natural e fortuito humano, pelo que a definição de força maior, prevista na CLT, engloba o caso fortuito, exceto nas hipóteses em que o legislador pontualmente atribui ao fortuito natural efeitos diferenciados (a exemplo da morte do empregador quando pessoa física – art. 483, §2º, CLT e de fortuitos naturais ordinários, a exemplo da gravidez, que gera estabilidade, e da doença endêmica, que provoca sucessivamente, a interrupção e a suspensão do contrato). (BELMONTE, 2020, p. 443).

A CLT, portanto, não distinguiu força maior de caso fortuito (CASSAR, 2018, p. 1010).

O art. 501, *caput*, da CLT define a força maior como um acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador. Além disso, para a sua caracterização, o empregador não pode ter contribuído, ainda que indiretamente, nem pode ser praticado ato de imprevidência. Neste ponto, parece aplicável o art. 399 do CC, cujo texto preceitua que o devedor (o empregador) em mora responde pela impossibilidade da prestação, embora essa impossibilidade resulte de caso fortuito ou de força maior.

A definição de força maior, constante do art. 501, *caput*, da CLT, ademais, deve ser conjugada com o §2º do mesmo preceptivo, cujo texto exige, para a caracterização da força maior, que o empregador seja substancialmente afetado, inclusive sob aspectos financeiros.

Por corolário, a pandemia gerada pelo Sars-CoV-2 (coronavírus), isoladamente, é incapaz de permitir a conclusão de que houve a caracterização da força maior. Urge verificar se o empregador fora substancialmente atingido, se inexistiu imprevidência da sua parte, se já estava em mora e, por fim, se, ainda que indiretamente, não contribuiu para essa situação.



O art. 502 da CLT trata da situação na qual a força maior ocasiona a extinção da *empresa* ou um de seus estabelecimentos no qual trabalhe o empregado. Nesta hipótese, autoriza a cessação do contrato de emprego, nos moldes dos incisos I a III do correspondente dispositivo.

Com efeito, caso o empreendimento sofra dificuldades em razão da pandemia, porém mantenha, parcialmente ou totalmente, as atividades empresariais, estará descaracterizada a extinção contratual dos empregados por força maior.

A força maior, cuja ocorrência extingue a *empresa* ou o seu estabelecimento, autoriza a rescisão do contrato de emprego:

a) do empregado estável<sup>8</sup> (CLT, art. 502, I), com o pagamento da respectiva indenização;

b) do empregado contratado por prazo indeterminado, com o pagamento de metade da indenização sobre o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), isto é, no lugar de pagar indenização de 40%, pagará 20% a título indenizatório (metade), consoante art. 502, II, da CLT e art. 18, §2º, da Lei n. 8.036/1990. (BRASIL, 2020e).

As demais verbas rescisórias, decorrentes da cessação do vínculo em razão da força maior, são as mesmas devidas para a rescisão do contrato de emprego sem justa causa (GODINHO, 2015, p. 1231), inclusive o aviso-prévio (Tribunal Superior do Trabalho, Súmula 44, 2003), malgrado a existência de posição teórica cuja conclusão é no sentido de excluir o pré-aviso (CASSAR, 2018, p. 1010), sob o argumento de que o empregador, por estar impossibilitado de prever a força maior, estaria dispensado de promover a comunicação prévia da dispensa.

c) na hipótese de contrato por prazo determinado, a indenização (prevista no art. 479 da CLT) igualmente será reduzida à metade (CLT, art. 502, III).

Portanto, a dispensa sem justa causa difere da dispensa em virtude de força maior (art. 502 da CLT). Nesta a estabilidade é relativizada, embora seja mantido o direito à indenização e, para os demais casos (contrato por prazo determinado e indeterminado) há pagamento, pela metade, da indenização devida.

O dispositivo constante do art. 503 da CLT, por sua vez, prevê a redução de até 25% do salário. Este dispositivo, contudo, não foi recepcionado pela CF/1988, cujo art. 7º, VI, exige, para este fim, negociação coletiva. Esta igualmente é a posição da doutrina<sup>9</sup> jurtrabalhista. (DELGADO, 2015, p. 207-208 e 436; MORAES FILHO; MORAES, 2014, p. 276).

O que interessa ficar claro, em verdade, é que a opção da legislação de regência em tratar as suas disposições como hipótese de força maior exige cautela e razoabilidade por parte do empregador.

---

<sup>8</sup> A estabilidade retratada na CLT é a decenal. Conforme lição de MARTINEZ (2019, E-book), tal garantia de emprego conferida por lei aos empregados, obstava a dispensa imotivada, salvo em situação de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas. Com a promulgação da CF/1988 e a instituição do FGTS, foi extinta.

<sup>9</sup> A palavra *doutrina* é utilizada nesta pesquisa no sentido do latim *doctrina, de docere*, isto é, ensinar, instruir e não no sentido de dogma. (SILVA, 2009, p. 505).

Por isso, adverte-se que o regramento precário não autoriza que o empregador se beneficie do tempo de crise viral para subverter, indistintamente, a lógica do instituto, porquanto, de um lado, o empregado, em razão da subordinação, é a parte hipossuficiente, enquanto que de outro, ao empregador cabe assumir os riscos do empreendimento (CLT, art. 2º), inclusive por eventos decorrentes da força maior (aqui há, portanto, uma grande diferença com o direito civil).

O art. 504 da CLT preceitua: “[...] Comprovada a falsa alegação do motivo de força maior, é garantida a reintegração aos empregados estáveis, e aos não-estáveis o complemento da indenização já percebida, assegurado a ambos o pagamento da remuneração atrasada.”

A par desse dispositivo, a Justiça do Trabalho, caso recuse a alegação de força maior, determinará a reintegração dos empregados com estabilidade e, quanto aos não estáveis, condenará o empregador ao pagamento complementar da indenização pela rescisão contratual. Em ambas as situações, será devida o pagamento da remuneração atrasada.

O art. 504 da CLT evidencia, conseqüentemente, que o Poder Judiciário, a partir do caso concreto, poderá conter eventuais abusos do poder empregatício, com o escopo de afastar a caracterização da força maior.

Diante das dificuldades próprias do atual período de distanciamento social, e da caracterização, em tese de força maior, a Lei n. 14.010/2020 (BRASIL, 2020f) preleciona que os prazos prescricionais para o ajuizamento de ação estão impedidos ou suspensos, conforme o caso, desde a sua publicação, ocorrida em 12.6.2020, até 30.10.2020 (art. 3º). A respeito dos fundamentos para a paralisação dos prazos prescricionais, vale colacionar o escólio de Gagliano:

Pretendeu o legislador, tendo em vista a grave situação socioeconômica desencadeada pela pandemia do coronavírus, obstar o transcurso do prazo prescricional, visando, com isso, a resguardar os interesses dos credores em geral.

Com efeito, ficaram impedidos ou suspensos (paralisados) prazos prescricionais para se formular pretensão em juízo, o que se explica pelas dificuldades de variada ordem derivadas da pandemia, inclusive com reflexo na rotina de trabalho dos Tribunais.

[...]

E não são só os impactos no funcionamento regular do Poder Judiciário que justificariam o congelamento da fluência dos prazos prescricionais e decadenciais. A própria adoção de providências para viabilizar o ajuizamento de uma ação judicial nesse período excepcional ficou comprometida, como reunir documentos, obter certidões, contratar profissionais (advogados, peritos etc.). Para tais diligências, há necessidade de deslocamento para repartições públicas e privadas, o que era inviável em virtude do fechamento de estabelecimentos por atos dos governos locais ou, no mínimo, era desaconselhável por força de imperativos de cautela para evitar a contaminação viral.

Esse cenário justifica a paralisação dos prazos prescricionais, consoante o já citado princípio do ‘contra non valentem agere non currit praescriptio’. (2020).

A sobredita lei possui por escopo regular, em caráter transitório e emergencial, as relações jurídicas de direito privado, nas quais se incluem o direito trabalhista, o que permite a aplicação da regra neste âmbito (CLT, art. 8º).

Há de ser salientado que a lei não veda o exercício do direito de ação por aquele que estiver em condições de exercê-lo, mas apenas garante ao cidadão que esteja, momentaneamente, impedido de gozá-lo, a possibilidade de acionar o judiciário por um prazo maior, sem qualquer tipo de penalidade.

Por fim, cabe esclarecer que fato do príncipe e força maior materializam situações diferentes. Inclusive, na CLT, são tratados em dispositivos distintos.

A imprensa, no Brasil, vem noticiando que a paralisação de diversas atividades empresariais em virtude de decretos de autoridades estaduais e municipais, tem levado alguns empreendimentos a dispensarem seus trabalhadores pela alegação de *factum principis* (ou fato do príncipe).

Impossibilitados de interromper os contratos e manter os empregados em casa com remuneração, ou, até mesmo, adimplir os haveres rescisórios das extinções contratuais, há vozes no sentido de rescisão dos contratos de emprego e conduzir dos ex-empregados a exigirem as verbas devidas do Estado, suposto responsável pelos términos das relações empregatícias, na forma art. 486, *caput*, da CLT:

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.

Apesar de a situação emergencial atual caracterizar força maior, aparentemente, não enseja o fato do príncipe, porquanto os negócios temporariamente obstados por ato do poder público o foram por objetivar resguardar a saúde coletiva, em consonância com o princípio da supremacia do interesse público sobre o privado. Logo, a responsabilidade, à primeira vista, não foi do Estado, mas sim da pandemia. O Estado apenas cumpriu com suas *obrigações constitucionais* de preservar a saúde coletiva.

Nessa linha também entendem Coelho, Gaspar, Miziara e Souza Júnior:

É preciso apontar que as determinações de isolamento, quarentena, confinamento, proibição ou limitação de circulação de pessoas e bens e fechamento de estabelecimentos exploradores de atividades consideradas não essenciais não tiveram como propósito evitar que os empregados ou consumidores ou transeuntes ou empresários ou agentes sanitários e demais agentes públicos, individual ou coletivamente considerados, ficassem mais vulneráveis ao risco de contração da Covid-19. Todos brasileiros, todas pessoas jurídicas e todos os entes públicos foram de algum modo afetados pelas medidas. Seu espectro de intervenção e atenção tem uma dimensão somente comparável com outra pandemia, a crise da gripe espanhola no não de 1918, que ceifou a vida de dezenas de milhões de pessoas ao redor do mundo. E não derivou do poder discricionário estatal, tão próprio dos atos de império do poder público, mas de uma ordem internacional irresistível (no plano das organizações mundiais, à frente de todas a OMS, da comunidade científica e das autoridades sanitárias), integrando o Brasil esse esforço conjunto para superar o mais rápido e da maneira menos trágica possível, dos pontos de vista sanitário e humanitário, a crise sanitária. (2020, p. 40).

Portanto, a responsabilidade pela situação jurídica dos empregados continua sendo de alçada dos empregadores, os quais devem fazer uso das diferentes alternativas governamentais implementadas (linhas de crédito, diferimento de

obrigações, suspensão contratual, empréstimos facilitados etc.) para nortearem seus empreendimentos.

Atentos a todas essas exposições, vislumbra-se que a pragmática do reconhecimento da força maior possui por pressuposto o estudo casuístico à luz do princípio da primazia da realidade, de maneira a coibir eventuais abusos na utilização dessa figura jurídica.

### **Considerações finais**

Esta pesquisa analisou aspectos conceituais da força maior a partir da ordem jurídica trabalhista brasileira, diante de certa polêmica acerca da amplitude deste instituto em uma época de pandemia gerada pelo Sars-CoV-2 (coronavírus). Em outro dizer, o reconhecimento da força maior gera efeitos jurídicos. Logo, seu contorno conceitual deve ser claro, sob pena de banalização do seu manejo, inclusive com a caracterização de má-fé.

A covid-19 foi utilizada como parâmetro. Contudo, o problema girou em torno da caracterização da força maior na perspectiva do ordenamento jurídico trabalhista.

A primeira seção analisou a força maior em uma amplitude mais generalista, cujo diálogo mais próximo foi o direito civil. A segunda e última seção, com vistas à resolução do problema, volve-se para o direito do trabalho para delimitar a noção de força maior.

A pesquisa conclui, à guisa de resultados, que a força maior, no direito do trabalho, possui especificidades que devem ser consideradas no momento de sua caracterização, sem prejuízo do necessário diálogo das fontes com o direito civil.

### **Referências**

- AZEVEDO, Álvaro Villaça. **Curso de direito civil**. Teoria geral das obrigações e responsabilidade civil. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. v. II. *E-book*.
- BELMONTE, Alexandre Agra. Imprevisão, força maior, fato do príncipe e as normas excepcionais temporárias para enfrentamento dos impactos da covid-19 nas relações de trabalho. *In: O Direito do Trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Editora JusPodivm, 2020. p. 435-458. *E-book*.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 21 abr. 2020.
- BRASIL. **Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Brasília, DF: Presidência da República, [2020b]. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/DLG6-2020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm). Acesso em: 21 abr. 2020

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2020c]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 21 abr. 2020.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2020d]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2002/L10406.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm). Acesso em: 28 maio 2020.

BRASIL. **Lei n. 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, [2020e]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8036consol.htm#:~:text=0%20P%20RESIDENTE%20DA%20REP%20C%20ABRILICA%20%20C%20fa%20C%20A7o](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm#:~:text=0%20P%20RESIDENTE%20DA%20REP%20C%20ABRILICA%20%20C%20fa%20C%20A7o). Acesso em: 22 jul. 2020.

BRASIL. **Lei n. 14.010, de 10 de junho de 2020**. Dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (Covid-19). Brasília, DF: Presidência da República, [2020f]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L14010.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14010.htm). Acesso em: 15 jul. 2020.

BRASIL. **Medida provisória n. 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, [2020a]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm). Acesso em: 9 maio 2020.

BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça**. Recurso especial n. 1612887/PR. Relator: Ministra Nancy Andrighi. Terceira Turma. Julgamento: 28.4.2020. Publicação: DJe 7.5.2020. Disponível em: [https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/inteiroteor/?num\\_registro=201601778772&dt\\_publicacao=07/05/2020](https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/inteiroteor/?num_registro=201601778772&dt_publicacao=07/05/2020). Acesso em: 14 jun. 2020.

BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça**. Agravo interno no recurso especial n. 1646967/RJ. Relator: Ministro Moura Ribeiro. Terceira Turma. Julgamento: 20.4.2020. Publicação: DJe 23.4.2020. Disponível em: [https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/inteiroteor/?num\\_registro=201700010599&dt\\_publicacao=23/04/2020](https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/inteiroteor/?num_registro=201700010599&dt_publicacao=23/04/2020). Acesso em: 14 jun. 2020.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula n. 44. Redação original RA n. 41/1973, DJ 14.06. 1973. Revisão e manutenção: Resolução n. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Disponível em:

[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_1\\_50.html#SUM-44](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-44). Acesso em: 23 jul. 2020.

- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 15. ed. rev. atual. 2. reimp. Rio de Janeiro: Forense/São Paulo: Editora Método, 2018.
- COELHO, Fabiano; GASPAR, Danilo Gonçalves; MIZIARA, Raphael; SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto. A polêmica acerca da configuração do fato do príncipe. *In: Covid- 19 e os impactos na área trabalhista*. Volume único, p. 40, 2020. Editora Revista dos Tribunais, 2020, *E-book*.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Normas regulamentadoras e saúde do trabalhador em tempos de coronavírus. *In: O Direito do Trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 236-256. v. único. *E-book*.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. Teoria geral das obrigações. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. v. 2.
- EÇA, Vitor Salino de Moura; OLIVEIRA, Suélen Ramos de; FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **Suspensão de cumprimento de acordos trabalhistas e força maior**. 2020. (prelo).
- FONSECA, Bruno Gomes Borges da; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Limites da aplicabilidade do artigo 15 do novo Código de Processo Civil no processo do trabalho. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 79, jul./ago. 2017, p. 54-72.
- GAGLIANO, Pablo Stolze. Comentários à Lei da Pandemia (Lei nº 14.010, de 10 de junho de 2020 - RJET). <https://jus.com.br/artigos/46412/comentarios-a-lei-da-pandemia-lei-n-14-010-de-10-de-junho-de-2020-rjet>. Jun. 2020. Acesso em: 15 jul. 2020.
- LÔBO, Paulo. **Direito civil**. Obrigações. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. v. 2. *E-book*.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. 5. ed. rev. ampl. São Paulo: Atlas, 2007.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnica de pesquisa**. 7. ed. rev. ampl. São Paulo: Atlas, 2010.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. *E-book*.
- MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Coronavírus (covid-19)**. Dados do setor. Brasília, 2020. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-e-covid>. Acesso em: 21 abr. 2020.



- MONTEIRO, Washington de Barros; MALUF, Carlos Alberto Dabus. **Curso de direito civil**. direito das obrigações. 1ª parte. 40. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. v. IV. *E-book*.
- MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo; GAGLIANO, Pablo Stolze. **Novo curso de direito civil**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. v. 2. *E-book*.
- SILVA, De Plácido e. **Vocábulo jurídico**. 28. ed. atualizado por Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2009.
- WALD, Arnoldo; CAVALCANTI, Ana Elizabeth L. W; PAESANI, Liliana Minardi. **Direito civil: direito das obrigações e teoria geral dos contratos**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. v. 2. *E-book*.