



MINISTÉRIO DA ECONOMIA ELABORA NOTA INFORMATIVA PARA ESCLARECER A RESCISÃO CONTRATUAL DE TRABALHO POR FATO DO PRÍNCIPE E FORÇA MAIOR



Nota Informativa SEI nº 13448/2020/ME

INTERESSADO(S): Auditores Fiscais do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro

ASSUNTO: Informa entendimento sobre alegação de fato do príncipe ou de força maior como motivo para rescindir contratos de trabalho.

I – CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

No contexto da crise econômico-sanitária que se apresenta, decorrente da emergência de saúde pública de importância internacional declarada na Portaria nº 188/20, do Ministério da Saúde, de 3 de fevereiro de 2020, e reconhecida pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, algumas situações têm gerado bastante controvérsia no mundo do trabalho.

Duas dessas situações dizem respeito aos motivos alegados por empregadores para rescindir contratos de trabalho e não pagar as verbas rescisórias devidas. No que se refere às rescisões contratuais, dois motivos têm gerado bastante controvérsia: a rescisão motivada por fato do príncipe, prevista no art. 486 da Consolidação

das Leis do Trabalho, e a rescisão motivada por força maior, prevista no art. 502.

No caso das alegações de factum principis, a situação é ainda mais grave, pois há casos de empregadores que sequer quitam o saldo de salário devido pelo labor já prestado pelo obreiro no mês da rescisão, sustentando que o pagamento de todas as verbas rescisórias, salariais ou indenizatórias, ficará a cargo do governo responsável.

Inúmeras são as ponderações que esta Nota Informativa pretende apresentar sobre as hipóteses acima sintetizadas, com a finalidade de orientar os Auditores-Fiscais do Trabalho da Seção de Fiscalização do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro na condução de seus procedimentos fiscais, enquanto não exista orientação da SIT em contrário.

II - RESCISÃO CONTRATUAL MOTIVADA POR FACTUM PRINCIPIS (ART. 486)

1. A impossibilidade de “paralisação parcial”

Primeiramente, no que concerne o fato do príncipe, o art. 486 da CLT estabelece que, “no caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável”.

Da leitura do dispositivo acima transcrito, verifica-se que é condição imprescindível para a

configuração do fato do príncipe a efetiva paralisação do trabalho ou a impossibilidade de continuação da atividade empresarial – ainda que temporária. Ou seja, o ato da autoridade pública, administradora ou legisladora, deve impedir totalmente o funcionamento do estabelecimento, inviabilizando qualquer prestação laboral.

A paralisação não pode ser parcial, por inexistir tal previsão na letra da lei e por se tratar de hipótese, no mínimo, paradoxal. Se o trabalho segue parcialmente, ou se a atividade continua, ainda que adaptada à nova realidade, então não se pode dizer que houve paralisação do trabalho, nem impossibilidade de continuação da atividade, mas mera readaptação de rotinas e métodos – o que se insere na órbita dos riscos do empreendimento assumidos pelo empregador (art. 2º da CLT).

A paralisação pode ser temporária ou definitiva. Ou seja, essa paralisação (que, frise-se, deve ser total) pode ser temporária, durar por uma semana ou um mês, sem que se extinga o estabelecimento ou cessem definitivamente as atividades empresariais. Ela pode ser definitiva, hipótese em que as atividades efetivamente se encerram, sem quaisquer condições de retomada e é extinto o estabelecimento.

2. Suspensão de atividades por autoridade competente

A validade da rescisão do contrato de trabalho fundamentada no fato do príncipe depende da existência de ato de autoridade municipal, estadual ou federal que suspenda, expressamente, o funcionamento da atividade desenvolvida pela empresa fiscalizada.

Na esfera federal, inexistente regulamentação proibitiva do exercício de atividades. O Decreto nº 10.282/2020 e o Decreto nº 10.288/2020 definem os serviços públicos e as atividades essenciais.

Em âmbito estadual, o Governo do Estado do Rio de Janeiro publicou, até o presente, o Decreto nº 46.970, de 13 de março de 2020; Decreto nº 46.973, de 16 de março de 2020; Decreto nº 46.979, de 19 de março de 2020; e Decreto nº 47.068, de 11 de maio de 2020, que dispõem sobre medidas de prevenção ao contágio e de enfrentamento da propagação decorrente do Novo Coronavírus (COVID-19).

Em âmbito municipal, a Prefeitura do Município do Rio de Janeiro publicou, até o presente, o Decreto nº 47.282, de 21 de março de 2020; Decreto nº 47.285, de 23 de março de 2020; Decreto nº 47.301, de 26 de março de 2020; Decreto nº 47.311, de 27 de março de 2020; Decreto nº 47.356, de 08 de abril de 2020; Decreto nº 47.394, de 29 de abril de 2020; e Decreto nº 47.395, de 30 de abril de 2020, determinam a adoção de medidas adicionais, pelo Município, para enfrentamento da pandemia do novo Coronavírus - COVID – 19.

Ressalte-se que algumas atividades, tais como restaurantes, não tiveram o funcionamento suspenso, mas somente restringido pelos Decretos do Estado do Rio de Janeiro e pelos Decretos do Município do Rio de Janeiro. Esses atos autorizam o funcionamento de tais estabelecimentos em regime de entrega em domicílio ou sistema drive thru, sem atendimento presencial. Tal prática, inclusive, está sendo adotada por diversos restaurantes e lanchonetes.

Nessas hipóteses, tendo em vista que inexistente ato de autoridade municipal, estadual ou federal suspendendo totalmente a atividade, não é aceitável a rescisão do contrato de trabalho com base no fato do príncipe.

2. A “indenização” do art. 486

Com o advento da Constituição Federal de 1988, o sistema indenizatório do FGTS passou a ser obrigatório. Passaram a coexistir, portanto, dois sistemas indenizatórios: aquele baseado na indenização rescisória prevista nos arts. 477 e 478 da CLT e o sistema baseado na legislação do FGTS.

A Súmula nº 98 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) dispõe sobre a compatibilidade e a equivalência jurídica dos dois sistemas, prevendo, ainda, que a estabilidade legal (a decenal, prevista no art. 492 da CLT) é incompatível com o sistema do FGTS, pois renunciada no momento da “opção”.

No caso do fato do príncipe, o caput do art. 486 prevê que “prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável”. Trata-se de atenuação da regra da assunção dos riscos pelo empregador prevista no art. 2º, que deve ser interpretada restritivamente.

Muita controvérsia há quanto ao conteúdo dessa

“indenização”. É importante resgatar a redação original dos citados artigos, em cotejo com os ensinamentos da melhor doutrina, para confrontar a equivocada interpretação que vem sendo conferida à indenização do art. 486, tendo em vista que muitos empregadores estão deixando de quitar, no prazo legal, as verbas devidas em virtude da rescisão contratual supostamente motivada por ato da autoridade pública, inclusive aquelas de natureza salarial.

Consoante ensinamentos do ilustre jurista Maurício Godinho Delgado, a indenização referida no dispositivo “corresponde àquelas antigas da CLT, por tempo de serviço (caput dos arts. 477 e 478) ou por tempo de serviço e estabilidade (arts. 492, 497 e 498, CLT)”. Delgado ainda inclui neste grupo a indenização pela rescisão antecipada dos contratos a termo (art. 479, CLT). Para o jurista, “a leitura da regra jurídica desfavorável aqui examinada tem de ser estrita, jamais ampliativa, como pertinente à interpretação em todo o Direito do Trabalho”[1].

Sobre a indenização dos arts. 477 e 478, acrescenta que:

A mais notável de tais indenizações, própria aos contratos de duração indeterminada, era a estipulada pelo caput dos arts. 477 e 478 da CLT, regra que vigorou até o advento da Constituição de 1988[2].

Nesta senda, importante ressaltar que atual redação do art. 486 foi dada pela Lei nº 1.530, de 26 de dezembro de 1951. À época, o caput do art. 477 tinha a seguinte redação (grifos nossos):

Art. 477. É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

No sistema indenizatório anterior à Constituição Federal de 1988, a indenização do art. 477 era, portanto, própria aos contratos de duração indeterminada de mais de um ano de duração, sendo devida na rescisão que não resultasse de motivos provocados pelo trabalhador. A redação do art. 478, por sua vez, define o valor dessa indenização por tempo de serviço: “a in-

denização 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”.

Considerando a equivalência dos sistemas indenizatórios dos arts. 477 e 478 da CLT e da Lei nº 8.036/90, amplamente reconhecida pela doutrina e pela jurisprudência, a indenização a que se refere o art. 486 corresponde à indenização compensatória do FGTS, apenas. As demais verbas indenizatórias, devidas na rescisão, não foram transferidas à responsabilidade estatal.

Portanto, se reconhecida a hipótese de que trata o art. 486, a indenização que passa a ser de responsabilidade do ente estatal é aquela do art. 478 para os trabalhadores ainda estáveis, e, para os não estáveis, a indenização do FGTS prevista no art. 18, §1º, da Lei nº 8.036/90, apenas.

3. O não pagamento de verbas de natureza salarial

Mesmo na hipótese de fato do príncipe, o ordenamento jurídico trabalhista não admite a prática que vem sendo adotada por empregadores, que pretendem transferir às autoridades governamentais a responsabilidade pelo pagamento de todas as verbas rescisórias devidas ao trabalhador, inclusive aquelas de natureza salarial.

Tal prática viola flagrantemente o disposto no art. 477, e seus parágrafos, com suas atuais redações, que versam sobre as regras para pagamento das verbas rescisórias, sujeitando o infrator às respectivas penalidades administrativas cabíveis.

4. Controvérsia a ser discutida judicialmente

Para além do já exposto, cabe pontuar que o §1º do art. 486 estabelece que sempre que o empregador invocar em sua defesa o fato do príncipe, “o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria”. Trata-se, portanto, de questão que, a rigor, deve ser resolvida judicialmente.

Sobre a questão, cabe pontuar que a prática jurisprudencial raramente tem acolhido essa

modalidade de ruptura do contrato, uma vez que considera as modificações e medidas legais e administrativas do Estado, que possam afetar a empresa, mesmo gravemente, como parte inerente do risco empresarial. Em consequência, não seria *factum principis*, por exemplo, o “fechamento do estabelecimento por ato da autoridade administrativa sanitária, no exercício de sua atribuição fiscalizadora”[3].

6. Medidas a serem adotadas pelos Auditores-Fiscais do Trabalho

Não cabe ao Auditor-Fiscal do Trabalho, no curso da ação fiscal, decidir pela incidência ou não da hipótese de fato do príncipe prevista no art. 486 da CLT. Caso a hipótese seja alegada pelo empregador, cabe à autoridade trabalhista verificar se houve, de fato, paralisação da atividade e não continuidade das atividades empresariais.

Além disso, durante a ação fiscal, é **imperativo** que o Auditor-Fiscal do Trabalho (AFT) consulte os Decretos federais, estaduais e municipais que dispõem sobre o funcionamento das atividades durante o período de calamidade pública decorrente do novo coronavírus, devendo observar se o respectivo ato suspendeu o exercício de determinada atividade ou se apenas restringiu o seu funcionamento.

Os anexos de I a IV desta Nota Informativa contêm **quadros-resumo** dos decretos acima mencionados, das esferas federal, estadual e municipal, publicados até o dia 11 de maio de 2020, que poderão ser utilizados pelos Auditores-Fiscais do Trabalho que atuam no **município do Rio de Janeiro** para auxiliá-los no curso da ação fiscal. Quando o estabelecimento fiscalizado se situar em município diverso, deverá ser consultada a respectiva legislação municipal.

Os anexos não dispensam o Auditor-Fiscal do Trabalho do dever de consultar os textos originais e manter-se atualizado quanto a novos decretos que vierem a ser publicados nesta matéria.

Cabe, ainda, verificar se as verbas rescisórias, salariais e indenizatórias, foram quitadas na forma e nos prazos previstos nos parágrafos do art. 477 da CLT.

Em suma:

* Não se admite “paralisação parcial” de traba-

lho para fins de incidência da hipótese do art. 486 da CLT;

* Apenas quando existir ato de autoridade municipal, estadual ou federal suspendendo totalmente a atividade será admitida a rescisão do contrato de trabalho com base no fato do príncipe;

* A incidência da hipótese do art. 486 da CLT não autoriza o não pagamento de verbas de natureza salarial devidas na rescisão contratual;

* O Auditor-Fiscal do Trabalho, sempre que se deparar com a alegação de fato do príncipe como motivo para rescisão contratual, deve:

a) verificar se houve paralisação (total) do trabalho e não continuidade das atividades empresariais, seja temporária, seja definitiva;

b) verificar se existe ato de autoridade municipal, estadual ou federal suspendendo **totalmente** a atividade – se há restrição parcial, não se admitirá o fato do príncipe;

c) verificar se foram quitadas as verbas rescisórias, na forma e prazo estabelecidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, procedendo à lavratura dos autos de infração pertinentes, quando concluir pela violação de preceito legal;

d) abster-se de exigir o recolhimento, pelo empregador, da indenização compensatória do FGTS prevista no art. 18, §1º, da Lei nº 8.036/90.

III - RESCISÃO CONTRATUAL MOTIVADA POR FORÇA MAIOR (ART. 502)

A força maior está disciplinada nos arts. 501 a 504 da CLT. Ela representa hipótese de atenuação da regra de assunção dos riscos pelo empregador e deve ser interpretada restritivamente e considerada em situações bastante específicas.

O art. 502 é o que trata especificamente da força maior enquanto **motivo de rescisão de contrato de trabalho e estabelece a redução pela metade dos valores das indenizações rescisórias devidas aos trabalhadores**, estáveis (nos termos do art. 492 da CLT) e não estáveis (optantes do sistema indenizatório do FGTS). O dispositivo encontra-se assim redigido:

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.

A redução prevista nos incisos I e II contempla apenas a indenização rescisória, que, no caso do sistema do FGTS, é aquela prevista no art. 18, §1º, da Lei nº 8.036/90.

Inclusive, a legislação fundiária segue a lógica do art. 502 e corrobora a tese aqui exposta:

Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

§ 2º Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20 (vinte) por cento.

Além disso, não se admite a alegação de força maior quando não ocorre a extinção da empresa ou do estabelecimento em que trabalhe o empregado.

Por sua vez, o processo de extinção de uma empresa ou estabelecimento é um procedimento complexo e o cancelamento da inscrição da

pessoa jurídica ocorre apenas após sua liquidação. Portanto, para fins de comprovação do início do procedimento de extinção da empresa deverá ser apresentar, no mínimo, a averbação da dissolução no registro onde a pessoa jurídica estiver inscrita, nos termos do art. 51, §1º, do Código Civil.

Art. 51. Nos casos de dissolução da pessoa jurídica ou cassada a autorização para seu funcionamento, ela subsistirá para os fins de liquidação, até que esta se conclua.

§ 1º Far-se-á, no registro onde a pessoa jurídica estiver inscrita, a averbação de sua dissolução.

§ 2º As disposições para a liquidação das sociedades aplicam-se, no que couber, às demais pessoas jurídicas de direito privado.

§ 3º Encerrada a liquidação, promover-se-á o cancelamento da inscrição da pessoa jurídica.

Não cabe ao Auditor-Fiscal do Trabalho, no curso da ação fiscal, decidir pela incidência ou não da hipótese de força maior como motivo para a rescisão de contratos de trabalho, nos termos do art. 502 da CLT.

Caso a hipótese seja alegada pelo empregador, cabe à autoridade trabalhista apenas verificar se houve, de fato, extinção da empresa ou do estabelecimento em que trabalha o empregado e exigir, para fins de comprovação desse requisito legal, o registro do ato de dissolução da empresa na junta comercial ou órgão equivalente.

Caso o documento não seja apresentado, não se admitirá a redução pela metade da indenização compensatória do FGTS.

Deverá, ainda, o agente da inspeção verificar se as verbas rescisórias, salariais e indenizatórias, foram quitadas na forma e nos prazos previstas nos parágrafos do art. 477 da CLT.

Em suma:

* A incidência da hipótese do art. 502 apenas autoriza a redução pela metade da indenização compensatória do FGTS, prevista no art. 18, §1º, da Lei nº 8.036/90, conforme disposto no §2º do mesmo artigo;

* Não se admitirá alegação de “força maior” como motivo para rescindir contratos de traba-

lho se não houve extinção da empresa ou do estabelecimento em que trabalhe o empregado;

* O Auditor-Fiscal do Trabalho, sempre que constatar “força maior” como motivo para rescisão de contratos de trabalho, deve:

a) verificar se há indícios de extinção da empresa ou do estabelecimento em que trabalhe o empregado;

b) notificar o empregador para que este apresente o registro do ato de dissolução da empresa na junta comercial ou órgão equivalente, para fins de comprovação do início do processo de extinção;

c) verificar se foram quitadas as verbas rescisórias, na forma e prazo estabelecidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, procedendo à lavratura dos autos de infração pertinentes, quando concluir pela violação de preceito legal;

d) verificar se o empregador recolheu, pela metade, a indenização compensatória do FGTS,

nos termos do disposto no art. 502, incisos II e III, da CLT, c/c o art. 18, §2º, da Lei nº 8.036/90 – se comprovada a extinção da empresa ou estabelecimento.

e) caso não tenha ocorrido a extinção, verificar se o empregador recolheu integralmente a indenização compensatória do FGTS, nos termos do disposto no art. 18, §1º, da Lei nº 8.036/90.

[1] DELGADO, M. Godinho. Curso de Direito do Trabalho, LTr Editora, 2019, p. 1358.

[2] DELGADO, M. Godinho. Curso de Direito do Trabalho, LTr Editora, 2019, p. 1509

[3] DELGADO, M. Godinho. Curso de Direito do Trabalho, LTr Editora, 2019, p. 1358.

Documento assinado eletronicamente

DIEGO FOLLY DE ANDRADE

Chefe do Setor de Fiscalização do Trabalho - SEFIT

CORONAVÍRUS: PREVINA-SE

COMO SE PROTEGER?



Cubra o nariz e a boca ao espirrar e tossir



Lave as mãos com água e sabão ou use álcool em gel



Evite aglomerações se estiver doente



Mantenha os ambientes bem ventilados



Não compartilhe objetos pessoais

SINTOMAS



Febre



Tosse



Dificuldade para respirar

VOLTOU DE VIAGEM DE UM LOCAL COM CASOS DE CORONAVÍRUS?

Fique atento à sua condição de saúde, principalmente nos primeiros 14 dias.

Reforce os hábitos de higiene, como lavar as mãos com água e sabão.

Caso apresente sintomas como febre, tosse ou dificuldade de respirar, procure uma unidade de saúde e informe o seu histórico de viagem.

Fonte: Ministério da Saúde



Presidente: João Soares
Secretaria de Imprensa e Comunicação: Dayane de Oliveira
Produção e Arte Finalista: Regina Domingues
Diagramação e Arte: Amauri Azevedo

SBN Qd. 2 Bloco J - Edifício Engenheiro Paulo Maurício - 6º andar - salas 601/608 Asa Norte - DF

(61) 3327-9813
(61) 3326-1904

@contrasp

www.contrasp.org.br

contrasp@outlook.com