



PROCESSO Nº TST-RR - 477-10.2020.5.12.0019

**ACÓRDÃO**  
**(5ª Turma)**  
**GMBM/LW/NF**

**AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. COVID-19. FORÇA MAIOR. VERBAS RESCISÓRIAS. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** Agravo a

que se dá provimento para examinar o agravo de instrumento em recurso de revista. **Agravo provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. COVID-19. FORÇA MAIOR. VERBAS RESCISÓRIAS. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** Em razão do reconhecimento da transcendência jurídica da matéria, viabilizando-se o debate em torno da interpretação do alcance dado ao art. 501, *caput*, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. **Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. COVID-19. FORÇA MAIOR. VERBAS RESCISÓRIAS.**

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** Cinge-se a controvérsia em saber se os reclamantes, empregados dispensados durante a vigência da Medida Provisória nº 927/2020, que dispõe sobre as medidas

Firmado por assinatura digital em 22/08/2024 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200

trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), fazem jus apenas à metade da multa de 40% do FGTS, nos moldes do art. 502, II, da



**PROCESSO Nº TST-RR - 477-10.2020.5.12.0019**

CLT. Segundo estabelece o referido dispositivo, 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 metade das verbas rescisórias. Registre-se, ainda, que o parágrafo único do art. 1º da MP 927/2020, que vigorou de 22/03/2020 a 19/07/2020, estabelece expressamente o estado de calamidade pública da pandemia do COVID-19 como hipótese de força maior do artigo 501 da CLT. Na hipótese dos autos, é incontroverso que a dispensa dos reclamantes se deu na vigência da referida Medida Provisória Ocorre que, o fato de a aludida MP haver reconhecido que a pandemia de

Covid-19 constitui hipótese de força maior, não infere necessariamente à conclusão de que as verbas rescisórias de contratos extintos em tal contexto seriam pagas pela metade, sendo certo que, conforme estabelece o art. 502, II, da CLT, essa redução somente é autorizada em lei para os casos em que há o fechamento da empresa ou de um de seus estabelecimentos. Assim, na hipótese dos autos, não tendo ocorrido a extinção do estabelecimento de trabalho em decorrência da crise econômica gerada pela pandemia do COVID-19, consoante registra o e. TRT, revela-se inaplicável o motivo de força maior constante nos artigos 501 e 502 da CLT, para justificar a demissão dos reclamantes, razão pela qual, consoante concluiu a Corte local, a indenização de 40% dos depósitos fundiários é devida em sua integralidade.  
**Recurso de revista não conhecido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-477-10.2020.5.12.0019**, em que é Recorrente ----- **MALHAS LTDA.** e é Recorrido ----- **E OUTROS.**

Trata-se de agravo interposto contra decisão monocrática que negou seguimento ao agravo de instrumento.



**PROCESSO Nº TST-RR - 477-10.2020.5.12.0019**

Na minuta de agravo, a parte defende a incorreção da r. decisão agravada.

É o relatório.

**V O T O**

**1 - CONHECIMENTO**

O Pleno do TST, ao julgar o Processo ArgInc - 1000845-52.2016.5.02.0461 em 6/11/2020, declarou a inconstitucionalidade do artigo 896-A, § 5º, da CLT, razão pela qual, com expressa ressalva de entendimento pessoal, **conheço** do agravo.

**2 – MÉRITO**

A parte agravante não se insurge, na minuta de agravo, contra a decisão que denegou seguimento ao agravo de instrumento relativamente aos temas "**preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional**" e "**da condenação especificamente aos autores --- -----, -----, -----, ----- e -----**", razão pela qual não serão objeto de exame.

A decisão agravada negou seguimento ao recurso, por entender não caracterizada a transcendência da matéria nele veiculada, sob os seguintes fundamentos:

Trata-se de agravo de instrumento interposto contra decisão que negou seguimento a recurso de revista.

Examino.

O recurso de revista que se pretende destrancar foi interposto em face de acórdão publicado na vigência da Lei nº 13.467/2017, que alterou o art. 896-A da CLT, havendo a necessidade de se evidenciar a transcendência das matérias nele veiculadas, na forma do referido dispositivo e dos arts. 246 e seguintes do RITST.

Constato, no entanto, a existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame das questões veiculadas na revista e, por consectário lógico, a evidenciar a ausência de transcendência do recurso.

Com efeito, a decisão agravada foi proferida nos seguintes termos:

**PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS**

Tempestivo o recurso (acórdão publicado em 22/03/2022; recurso apresentado em 01/04/2022).

Regular a representação processual.

Satisfeito o preparo.

**PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS**



**PROCESSO Nº TST-RR - 477-10.2020.5.12.0019**

**RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO / FORÇA MAIOR / FACTUM  
PRINCIPIS.**

Alegação(ões):

- contrariedade à Súmula nº 44 do Tribunal Superior do Trabalho.
- violação dos arts. 5º, XXIII, 7º, VI e XIV, e 170, VIII, da CF.
- violação dos arts. 1º, § 1º, da MP 927/2020, 501 e 502, II, CLT e 5º da LINDB.

A parte recorrente pretende seja mantida a extinção dos contratos de trabalho por motivo de força maior (COVID-19), ainda que esta não tenha causado a extinção total da empresa, mas parcial, já que vários postos de trabalho foram extintos.

Consta da ementa do acórdão:

*"EXTINÇÃO CONTRATUAL. FORÇA MAIOR. GARANTIA DE EMPREGO. O objetivo do Governo Federal com a edição das Medidas Provisórias nº 927 e 936, além da manutenção da atividade empresarial para fazer frente à crise econômica provocada pela pandemia do Novo Coronavírus, era o de preservar os postos de trabalho, mediante a concessão de alguns benefícios às empresas que optassem por aderir aos seus termos. Assim, ao formular, com os seus empregados, um aditivo contratual para a redução das jornadas e dos salários, mediante a concessão de garantia provisória de emprego ou indenização equivalente, a empresa tinha plena ciência das consequências do descumprimento desse contrato, assumindo o risco de eventual inadimplemento. Não cabe, portanto, para ver-se eximida das suas obrigações patronais, socorrer-se do instituto jurídico da Força Maior."*

A admissibilidade do recurso não se viabiliza por violação aos dispositivos constitucionais e aos preceitos legais invocados. Com efeito, dada a natureza da controvérsia em debate, contexto que enseja provimentos jurisdicionais de cunho interpretativo, resulta vedado o seguimento do recurso por violação de lei, em se considerando os estreitos limites de admissibilidade previstos na alínea "c" do art. 896 da CLT.

Registra-se, ademais, a inconsistência da tese de possível ofensa ao verbete sumular indigitado, que não contém disposição específica e contrária àquela consignada no acórdão.

(...)

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista.

Complementou, em embargos de declaração:

A parte apresenta embargos de declaração, ao argumento de que o despacho que denegou seguimento ao seu recurso de revista deixou de analisar o principal fundamento dele constante, qual seja "a força maior como motivo capaz de 'AFETAR SUBSTANCIALMENTE' a situação econômica e financeira da empresa, com aplicação literal do disposto no parágrafo segundo, do artigo 501, da CLT".



**PROCESSO Nº TST-RR - 477-10.2020.5.12.0019**

Consoante a regra insculpida no art. 897-A da CLT, cabem embargos de declaração da sentença ou do acórdão, não se referindo tal dispositivo aos despachos.

Assim, trata-se de remédio jurídico incabível para reexaminar despacho denegatório de recurso de revista, cuja atribuição a lei processual trabalhista delegou ao Tribunal Superior do Trabalho, quando provocado por intermédio do recurso próprio.

E, mesmo, considerando as diretrizes da Instrução Normativa nº 40 do TST, a qual não possui caráter vinculante, apenas se admitiria a interposição de embargos de declaração na hipótese de omissão do juízo de admissibilidade quanto aos temas.

Contudo, conforme observa-se do despacho denegatório, todos os tópicos recursais foram apreciados.

Dessa forma, por qualquer ângulo de análise, não é possível o conhecimento dos embargos de declaração, por incabíveis.

Examinando as matérias em discussão, em especial aquelas devolvidas no agravo de instrumento (art. 254 do RITST), observa-se que as alegações nele contidas não logram êxito em infirmar os obstáculos processuais invocados na decisão que não admitiu o recurso de revista.

Dessa forma, inviável se torna o exame da matéria de fundo veiculada no recurso de revista.

Pois bem.

O critério de transcendência é verificado considerando a questão jurídica posta no recurso de revista, de maneira que tal análise somente se dá por esta Corte superior se caracterizada uma das hipóteses previstas no art. 896-A da CLT.

Assim, a existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades.

Isso porque não se justificaria a intervenção desta Corte superior a fim de examinar feito no qual não se estaria: **a)** prevenindo desrespeito à sua jurisprudência consolidada (**transcendência política**); **b)** fixando tese sobre questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista (**transcendência jurídica**); **c)** revendo valor excessivo de condenação, apto a ensejar o comprometimento da higidez financeira da empresa demandada ou de determinada categoria profissional (**transcendência econômica**); **d)** acolhendo pretensão recursal obreira que diga respeito a direito social assegurado na Constituição Federal, com plausibilidade na alegada ofensa a dispositivo nela contido (**transcendência social**).

Nesse sentido já se posicionou a maioria das Turmas deste TST: Ag-RR - 1003-77.2015.5.05.0461, Relator Ministro: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 07/11/2018, **5ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 09/11/2018; AIRR - 1270-20.2015.5.09.0661, Relatora Desembargadora Convocada: Cilene Ferreira Amaro Santos, Data de Julgamento: 07/11/2018, **6ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 09/11/2018; ARR - 36-94.2017.5.08.0132, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 24/10/2018, **4ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 26/10/2018; RR - 11200-04.2016.5.18.0103, Relator Desembargador Convocado: Roberto Nobrega de Almeida Filho, Data de Julgamento: 12/12/2018, **1ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 14/12/2018;



**PROCESSO Nº TST-RR - 477-10.2020.5.12.0019**

AIRR - 499-03.2017.5.11.0019, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 24/04/2019, **8ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 29/04/2019).

Logo, diante do óbice processual já mencionado, não reputo verificada nenhuma das hipóteses previstas no art. 896-A da CLT.

Ante o exposto, com fulcro no art. 896-A, § 2º, da CLT, c/c art. 247 do Regimento Interno desta Corte, nego seguimento ao agravo de instrumento.

**EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. COVID-19. FORÇA MAIOR. VERBAS RESCISÓRIAS. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.**

No recurso de revista, a parte indicou ofensa aos arts. 5º, XXIII, 7º, VI, VIII e XIV, e 170, II e VIII, da Constituição Federal, 487, 501 e 502, II, da CLT, 5º da LINDB, 47 da Lei nº 11.101/2005, 1º, § 1º, da MP nº 927 de 22.03.2020 e 18, § 2º, da Lei nº 8.036/1990, contrariedade à Súmula nº 44 do TST, bem como divergência jurisprudencial.

No referido recurso, sustentou, em síntese, que a rescisão do contrato de trabalho dos reclamantes se deu por motivo de força maior, em razão da pandemia do COVID 19, com o pagamento de todas as verbas rescisórias, com exceção do aviso prévio e de metade da multa de FGTS (20%), ressaltando que a crise econômica afetou econômica e financeiramente a empresa reclamada.

Na minuta de agravo interno, assevera que o seu recurso ostenta condições de prosseguimento.

**Não merece reforma a decisão agravada.**

O e. TRT consignou, quanto ao tema:

RESCISÃO CONTRATUAL. FORÇA MAIOR. AVISO PRÉVIO Fundamentos da sentença:

Das verbas rescisórias e do FGTS

Os autores alegam, na inicial, que, conquanto tenha sido dispensados sob a alegação de força maior em 08.05.2020, as rés não encerraram suas atividades e efetuaram um termo de acordo, no qual ficou consignado o parcelamento das verbas rescisórias, o depósito correspondente à metade da multa rescisória do FGTS e não pagamento do aviso prévio. Requer o pagamento do aviso prévio, diferenças da multa indenizatória do FGTS e a aplicação da multa do art. 477 da CLT.

A ré, em sua defesa, sustenta que a rescisão contratual ocorreu por motivo de força maior decorrente da pandemia causada pelo Coronavírus (Covid-19). Aduz que a Medida Provisória nº 927, de 22.03.2020, reconheceu a hipótese de força maior prevista no art. 501 da CLT. Ainda, assevera que não é devido o aviso prévio, uma vez que a rescisão contratual não se deu sem justa causa, mas sim ocorreu "uma demissão por motivos alheios à vontade do empregador".



**PROCESSO Nº TST-RR - 477-10.2020.5.12.0019**

Nos TRCT's de fls. 115/136 e nos Termos de Acordo Extrajudicial de fls. 151/174, consta rescisão em decorrência de força maior, conforme disposto no art. 501 e seguintes da CLT e do art. 18, §2º da Lei nº 8.036/1990.

Conquanto já tenha sido encerrada a vigência da Medida Provisória nº 927/2020, em 19.07.2020, as rescisões contratuais ora tratadas ocorreram em 08.05.2020, portanto, durante sua vigência.

O art. 501 da CLT traz a definição, na seara da legislação trabalhista, de força maior, assim dispondo:

*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.*

Tem-se, portanto, segundo a definição legal, que todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente, caracteriza a força maior.

No início do ano de 2020, a pandemia da COVID-19 (Coronavírus) assolou o mundo, atingindo fortemente os brasileiros.

A pandemia da COVID-19 (Coronavírus) certamente foi acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a qual não concorreu, direta ou indiretamente.

Tanto que a Medida Provisória 927/2020, que vigorou de 22 de março de 2020 a 19 de julho de 2020 (Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 92 de 2020), estabeleceu "(...) 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)", dispondo em seu art. 1º:

*Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.*

*Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.*

Observa-se que o parágrafo único do artigo 1º da Medida Provisória 927/2020 é expresso em apontar que o estado de calamidade pública e da



**PROCESSO Nº TST-RR - 477-10.2020.5.12.0019**

emergência de saúde pública decorrentes da pandemia do coronavírus (covid-19), para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho.

No entanto, a Medida Provisória 927/2020 traz medidas para preservação do emprego e da renda, não havendo qualquer previsão de extinção do contrato de trabalho por motivo de força maior.

Isso porque uma coisa é o enquadramento do fato/acometimento como hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, outra coisa completamente diversa é a rescisão do contrato de trabalho por motivo de força, somente admitida no caso do artigo 502 da CLT, que dispõe, no caput:

*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:*  
(...)

A disposição legal é expressa ao dispor que a despedida por força maior somente ocorrerá quando a força maior ocasionar a extinção da empresa ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, ou seja, quando a força maior provocar a total impossibilidade de execução do contrato de trabalho por extinção da própria empresa ou estabelecimento.

O § 2º do art. 18 da Lei 8.036/1990 está em consonância com o art. 502 da CLT, dispondo que somente será devida indenização pela metade (20%) do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada do FGTS durante a vigência do contrato de trabalho, quando ocorrer despedida por força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho.

Resta cristalino, portanto, que a configuração da hipótese de força maior, prevista no art. 501 da CLT, dá ensejo a várias medidas, como aquelas previstas na Medida Provisória 927/2020 para preservação do emprego e da renda mas não autoriza a extinção do contrato de trabalho por motivo de força maior, que somente ocorrerá, na hipótese do art. 502 da CLT, ou seja, além da força maior, ainda há que se ter a extinção da empresa ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, impossibilitando, por completo, a execução do contrato de trabalho.

Todo o mais não é oponível ao empregado, haja vista que os riscos da atividade econômica pertencem ao empregador, na forma do art. 2º, caput, da CLT.

Sendo assim, ainda que se admita a ocorrência de força maior, não houve a extinção da empresa ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, de forma a impossibilitar a execução do contrato, logo, não se tem hipótese de rescisão de contrato de trabalho por força maior, até mesmo porque a referida Medida Provisória nº 927/2020, de 22.03.2020, dispôs sobre medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública, justamente para preservação dos contratos de trabalho, porém, em menos de um mês de vigência da medida provisória, já houve a rescisão do contrato de trabalho do autor.

Além disso, foi firmado acordo coletivo de trabalho entre o Sindicato das indústrias do vestuário, fiação e tecelagem de Jaraguá do Sul e o Sindicato



**PROCESSO Nº TST-RR - 477-10.2020.5.12.0019**

dos trabalhadores nas indústrias do vestuário, fiação, tecelagem e artefatos de Jaraguá do Sul (fls. 518/522), estipulando condições de trabalho em face da pandemia do Coronavírus (Covid-19), com vigência no período de 19.03.2020 a 19.09.2020, no entanto, os contratos de trabalho dos autores foram rescindidos durante a vigência do ACT.

Portanto, reconheço que a dispensa ocorreu sem justa causa, sendo devido o aviso prévio, nos termos do art. 487 da CLT.

Também são devidas as diferenças (20%) a título de multa indenizatória do FGTS, visto que devido o percentual de 40% e pago apenas 20%.

Ante o exposto, condeno a ré ao pagamento do aviso prévio indenizado, com reflexos em FGTS com a multa de 40% do FGTS, bem como ao pagamento das diferenças a título de multa indenizatória do FGTS correspondente a 20% sobre o montante depositado durante todo o contrato de trabalho.

São devidas, também, as diferenças a título de férias proporcionais acrescidas de um terço e de décimo terceiro salário, em face da projeção do aviso prévio indenizado.

Não se conforma com a decisão o réu, alegando que a rescisão dos contratos de trabalho dos autores foi realizada em razão da pandemia do covid-19, o que configura força maior nos termos do art.501 da CLT.

Refere que realizou o pagamento *"de todas as verbas rescisórias, com exceção apenas do aviso prévio e da metade da multa do FGTS (20%)"*.

Alega, ainda, que adotou uma série de medidas para enfrentar as dificuldades advindas da pandemia, tais como licença remunerada, adiantamento de férias de empregados e acordos de redução de jornada e salários e de suspensão de contratos de trabalho com base na MP 936, mas que tais medidas não foram suficientes, sendo necessário realizar a rescisão dos reclamantes e outros empregados.

Argumenta que *"Para que seja possível o julgamento da presente ação, o julgamento jurídico deve ser feito dentro do contexto vivenciado nos dias que antecederam a extinção do contrato de trabalho, de forma que a perceber a complexidade do quadro que levou a extinção dos contratos de trabalho"*.

Apresenta, ainda, contextualização das medidas adotadas pelos Governos que visavam enfrentamento da emergência de saúde pública.

Refere que a hipótese dos autos se enquadra àquela prevista no art. 501 da CLT, segundo o qual *"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"*.

Complementa afirmando que *"A interpretação do Parágrafo Segundo demonstra que a aplicação da força maior NÃO exige o "encerramento das atividades da empresa", apenas que haja motivo capaz de "afetar substancialmente" ou "susceptível de afetar" a "situação econômica e financeira da empresa"*".

Assere que *"os demonstrativos de faturamento de fls. 299/300 (ID. b7b4111) e as diversas provas de cancelamentos de pedidos, prorrogações e negociações de clientes e fornecedores de fls. 306/ss (ID. bc8780e) e toda a documentação apresentada com a defesa COMPROVARAM CABALMENTE QUE A PANDEMIA FOI MAIS DO QUE SUFICIENTE PARA AFETAR SUBSTANCIALMENTE A SITUAÇÃO ECONOMICA DA EMPRESA"*.



**PROCESSO Nº TST-RR - 477-10.2020.5.12.0019**

Por tais motivos, requer seja reformada a sentença, mantendo extinção do contrato de trabalho por força maior e julgados totalmente improcedentes os pedidos da exordial.

Pois bem.

**De fato, a crise sanitária, de magnitude mundial, que alcançou todo o território brasileiro em face da pandemia do novo Coronavírus (COVID-19), a qual vem notoriamente prejudicando o resultado financeiro de empresas nos mais diversos segmentos, tem obrigado os empregadores por ela impactados a medidas que visem a manutenção da sua viabilidade econômica e, sobretudo, a preservação dos postos de trabalho.**

Embora não se possa presumir que toda a classe empresária haja sido igualmente atingida pela adversidade das circunstâncias - porquanto, a depender do segmento empresarial explorado e do capital de giro de que disponham para fazer frente aos autos e baixos do seu ramo de negócios, boa parte das empresas ainda estará apta a cumprir os seus compromissos e manter-se em atividade - é inegável que, em maior ou menor grau, a maioria dos empreendimentos vêm tendo o seu faturamento afetado.

**Trata-se a ré de empreendimento de médio porte e atua no ramo de industrialização e comércio de malhas e roupas, um dos segmentos empresariais que, de forma notória, em face dos sucessivos decretos governamentais e das recomendações das autoridades de saúde pública quanto à premência do isolamento social, vem sendo mais afetados.**

**No entanto, ainda que com redução, a ré manteve seu faturamento quando houve a dispensa dos autores. Percebe-se que no primeiro semestre de 2020, período da dispensa dos autores, o faturamento da ré foi de aproximadamente R\$18.000.000. Quando comparado ao faturamento do mesmo período dos anos anteriores, é perceptível que houve redução, mas não a ponto de inviabilizar o negócio. No primeiro semestre de 2018 a empresa apresentou faturamento de aproximadamente R\$ 19.000.000,00, e no primeiro semestre de 2019 o faturamento foi de aproximadamente R\$20.000.000,00.**

**Os contratos de trabalho dos autores foram encerrados em 08/05/2020 e 11/05/2020, todavia, antes do encerramento a empresa buscou amparo nas MPs 927 e 936, conforme se observa dos acordos de redução de jornada juntados no ID. bbbf3e6.**

**Há que se observar, no ponto, que sequer a empresa esperou o término do final do período de redução de jornada/salários, visto que o período de redução de jornada iria até 12/05/2020, e os contratos foram encerrados em 08/05/2021 e 11/05/2020. Ou seja, a recorrente teve oportunidade de manter o emprego, com a redução de jornada e optou por demitir os autores, a título de tentar se beneficiar de redução do faturamento que não passou de 10% conforme visto.**

Impende observar que a MP 936 foi convertida na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, e seu art. 1º está assim disposto:

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.



**PROCESSO Nº TST-RR - 477-10.2020.5.12.0019**

O objetivo do Governo com a edição dessa medida, além da manutenção da atividade empresarial para fazer frente a crise econômica provocada pela pandemia do Novo Coronavírus, era, sobretudo, o de preservar os postos de trabalho, mediante a concessão de alguns benefícios às empresas que optassem pela adesão.

O art. 2º da Lei está assim disposto:

Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei e com os seguintes objetivos:

- I - preservar o emprego e a renda;
- II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
- III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública.

Para alcançar os objetivos descritos, foi criado o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, sendo autorizadas as seguintes medidas a serem adotadas pelas empresas:

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

- I - o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e
- III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, custeado pela União, disposto no inciso I, seria pago nos casos de: redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e suspensão temporária do contrato de trabalho (art. 5º).

O art. 10 da citada norma dispõe sobre a garantia de emprego aos empregados que receberem o Benefício Especial citado:

Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, previsto no art. 5º desta Lei, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei, nos seguintes termos:

- I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;
- II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão;
- III - no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado a partir do término do período da garantia estabelecida na alínea "b" do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

§ 1º A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no caput deste artigo sujeitará o



**PROCESSO Nº TST-RR - 477-10.2020.5.12.0019**

empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I - 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

II - 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); ou

III - 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

**Verifica-se que ao aderir às medidas previstas na citada MP, a empresa estava ciente das consequências decorrentes da dispensa dos empregados durante o período da estabilidade (caso dos autos).**

**Não pode, assim, com fundamento no instituto da Força Maior, pretender seja eximida do cumprimento de todas as obrigações contratuais devidas em face da dispensa dos empregados.**

**A Força Maior para o encerramento das atividades de uma empresa está atrelada à imprevisibilidade dos fatos e, no caso, ainda que diante de uma situação atípica como a da pandemia causada pelo COVID-19, ao aderir ao programa de benefícios oferecido pelo Governo Federal, a empresa concorda com seus termos e se responsabiliza pela manutenção do emprego dos empregados aderentes, não podendo se valer, na sequência, da justificativa de Força Maior (crise gerada pela pandemia) para descumprir o acordo feito, tendo como motivo a própria pandemia.**

**Por tais fundamentos, não há reformar a sentença que, deixando de conferir validade à dispensa por Força Maior, condenou a ré ao pagamento das verbas devidas no caso de dispensa imotivada.**

Mantida a dispensa imotivada, não há que se falar em afastamento da condenação ao pagamento de diferenças da multa compensatória do FGTS, tampouco exclusão da condenação ao pagamento do aviso prévio, devendo ser mantida a sentença no ponto.

Impende frisar, quanto ao aviso prévio, que em razão de não ter sido reconhecida a força maior para a rescisão contratual, essa foi convertida em dispensa imotivada, sendo, portanto, devido o aviso prévio.

Ante exposto, mantenho a sentença, por seus próprios e jurídicos fundamentos, acrescidos das presentes razões de decidir.

Nego provimento.

Verifico que o recurso de revista versa sobre efeitos da crise decorrente da Pandemia da COVID-19 e seus impactos nas relações de trabalho, cuja aplicação aos casos concretos ainda não foi suficientemente enfrentada por esta Corte, pelo que resta configurada a **transcendência jurídica** da matéria, o que viabiliza o debate em torno do alcance da interpretação



**PROCESSO Nº TST-RR - 477-10.2020.5.12.0019**

dada ao art. 501, *caput*, da CLT, razão pela qual **dou provimento** ao agravo interno, para prosseguir no exame do agravo de instrumento.

**AGRAVO DE INSTRUMENTO**

**1 - CONHECIMENTO**

Preenchidos os pressupostos recursais, **conheço** do agravo de instrumento.

**2 - MÉRITO**

**EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. COVID-19. FORÇA MAIOR. VERBAS RESCISÓRIAS. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.**

Tendo em vista os fundamentos expostos quando do provimento do agravo, verifica-se a transcendência jurídica da matéria, viabilizando-se o debate em torno da interpretação do alcance dado ao art. 501, *caput*, da CLT, o que justifica o processamento do recurso, razão pela qual **dou provimento** ao agravo de instrumento para, convertendo-o em recurso de revista, determinar a reatuação do processo e a publicação de nova pauta de julgamento (RITST, art. 122).

**RECURSO DE REVISTA**

**1 - CONHECIMENTO**

Satisfeitos os pressupostos genéricos de admissibilidade, passo ao exame dos específicos do recurso de revista.

**EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. COVID-19. FORÇA MAIOR. VERBAS RESCISÓRIAS. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.**

O e. TRT concluiu, com base no exame dos elementos de prova, que a reclamada, diante da crise sanitária gerada pela pandemia do Coronavírus, manteve seu faturamento no momento em que houve a dispensa dos autores, apenas com uma pequena redução que não passou de 10%.



**PROCESSO Nº TST-RR - 477-10.2020.5.12.0019**

Ressaltou que no primeiro semestre de 2020, período de dispensa dos autores, *“o faturamento da ré foi de aproximadamente R\$18.000.000”* e que comparativamente aos anos anteriores, no mesmo período, *“é perceptível que houve redução, mas não a ponto de inviabilizar o negócio”*, pois no *“primeiro semestre de 2018 a empresa apresentou faturamento de aproximadamente R\$ 19.000.000,00, e no primeiro semestre de 2019 o faturamento foi de aproximadamente R\$20.000.000,00”*.

Consignou que os contratos de trabalho dos autores foram encerrados em 08/05/2020 e 11/05/2020, todavia, *“antes do encerramento a empresa buscou amparo nas MPs 927 e 936, conforme se observa dos acordos de redução de jornada”*, de modo que a empresa não esperou o término do período de redução de jornada/salários, ou seja, optou por demitir os reclamantes, quando teve a oportunidade de manter o emprego, frente a uma redução de faturamento que não passou de 10%.

Concluiu que a reclamada não pode ser eximida do cumprimento de todas as obrigações contratuais devidas em face da dispensa dos empregados, com fundamento no instituto da Força Maior, motivo pelo qual manteve a sentença, que condenou a reclamada ao pagamento de diferenças de multa compensatória do FGTS e aviso prévio.

Cinge-se a controvérsia em saber se os reclamantes, dispensados durante a vigência da Medida Provisória nº 927/2020, que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), fazem jus apenas à metade da multa de 40% do FGTS, nos moldes do art. 502, II, da CLT.

Segundo estabelece o referido dispositivo, 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 metade das verbas rescisórias, *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;**

(...)

Registre-se, ainda, que o parágrafo único do art. 1º da MP 927/2020, que vigorou de 22/03/2020 a 19/07/2020, estabelece expressamente o estado de calamidade pública da pandemia do COVID-19 como hipótese de força maior do artigo 501 da CLT, *in verbis*:



**PROCESSO Nº TST-RR - 477-10.2020.5.12.0019**

Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, **constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho**, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Na hipótese dos autos, é incontroverso que a dispensa da reclamante se deu na vigência da referida Medida Provisória.

Ocorre que, o fato de a aludida MP haver reconhecido que a pandemia de Covid-19 constitui hipótese de força maior, não infere necessariamente à conclusão de que as verbas rescisórias de contratos extintos em tal contexto seriam pagas pela metade, sendo certo que, conforme estabelece o art. 502, II, da CLT, essa redução somente é autorizada em lei para os casos em que há o fechamento da empresa ou de um de seus estabelecimentos.

Nesse sentido, precedente desta Corte:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA VIGÊNCIA DA CADUCA MP Nº 927/20. FORÇA MAIOR. DIFICULDADE FINANCEIRA. QUADRO PANDÊMICO DECORRENTE DO COVID-19 (SARS-COV-2). CONFIGURAÇÃO. Sabe-se que, por força do princípio da alteridade, o empregador deve arcar com os riscos de seu empreendimento, na forma do art. 2º da CLT. Nos termos do art. 501 da CLT, "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." O §2º do mesmo dispositivo, por sua vez, determina que "A 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." As restrições impostas pela norma consolidada, portanto, são aplicáveis apenas quando a situação econômica e financeira da empresa é afetada de tal modo que impossibilite a execução parcial e/ou total de suas atividades. É fato que o c. TST vem decidindo que a dificuldade financeira enfrentada pelas empresas, por constituir risco previsível da atividade econômica desenvolvida pelo empregador, não se enquadra como episódio de força maior. Precedentes. No entanto, a caduca MP 927/20, a qual dispunha sobre as medidas trabalhistas a serem adotadas pelas empresas para a preservação do emprego, por conta dos efeitos nefastos causados pela pandemia do Covid-19, vigente ao tempo da dispensa do empregado, equiparou o estado de calamidade pública, relacionado ao coronavírus (COVID 19), à hipótese de força maior (art. 1º, parágrafo único). Verdade que o Decreto Federal 10.282/20 definiu o transporte intermunicipal, interestadual e internacional de passageiros como atividade essencial. Não passa despercebido, entretanto, que as ações de combate e prevenção ao coronavírus (COVID 19) impuseram nova dinâmica à mobilidade nas cidades. As medidas de distanciamento social, isolamento e a quarentena, que determinaram compulsoriamente por meio de decretos legislativos estaduais e municipais, o fechamento parcial e/ou total do comércio, de locais públicos ou acessíveis ao público, de escolas, bancos e serviços, a proibição de viagens nacionais e internacionais, além da flexibilização do teletrabalho, causaram de forma inconteste a



**PROCESSO Nº TST-RR - 477-10.2020.5.12.0019**

queda brusca da demanda de passageiros, o que obrigou as empresas que atuam no ramo de transporte de passageiros em estradas e rodovias, como é o caso da ora ré, a reduzirem frotas e a frequência das linhas de ônibus (adequação oferta/demanda), implicando sem sombra de dúvida a redução significativa de faturamento e, portanto, eventual comprometimento de obrigações contratuais e fiscais em determinados casos. Não se olvida que em circunstâncias tais, o eventual equilíbrio das prestações às quais as empresas se obrigaram sofreu alteração significativa, tornando o pactuado, muitas vezes, impossível de ser cumprido naquele momento, sem o comprometimento de outras obrigações trabalhistas e fiscais, a ponto de aproximar, nas relações de trabalho, tamanho o impacto, a teoria do fortuito com a da imprevisão na busca de soluções de enfrentamento. São vários os dispositivos legais, civis, trabalhistas e processuais que, com base na força maior e na imprevisão, dão suporte a essa conclusão: arts. 317, 413, 478 a 480 do Código Civil; 873 da CLT; e 505, I, do CPC, sem falar na Lei nº 14.010/2020, que suspendeu, dentre outras providências, até mesmo prazos prescricionais e decadenciais, liminares para desocupação de imóveis. Em que pese a toda a fundamentação exposta, ressalta-se que o art. 502 da CLT, plenamente válido no período de vigência da MP 927/20 (sequer mencionado na MP 927/90), estabelece que " 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; 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 I, reduzida igualmente à metade ." Portanto, **não se acolherá a arguição de força maior como justificativa para rescindir contratos de trabalho se a empresa não foi extinta, ou seja, se não encerrou suas atividades.** Efetivamente, o foco dos normativos editados pelo governo federal para o enfrentamento da crise mundial, notadamente as caducas MP 927/20 e 928/20 e a MP 936/20, esta convertida na Lei 14.020/20, que promoveram a flexibilização temporária em pontos sensíveis da legislação trabalhista, não foi permitir rescisões contratuais ou a mera supressão de direitos de forma unilateral e temerária por parte do empregador, mas exclusivamente proporcionar meios mais céleres e menos burocráticos, prestigiando o diálogo e o bom senso, para garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e, por consequência, preservar o pleno emprego e a renda do trabalhador. In casu, a ré fundamentou o apelo na alegação de afronta ao art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, o que não se viabiliza. Conforme consignado pela Corte Regional, "o Acordo Coletivo de Trabalho juntado em ID. 283ff86 e as Atas de Reuniões Emergenciais colacionadas em ID. 5523aa9 não previram a supressão do pagamento do aviso prévio nem a quitação de 13º salário proporcional a menor ou multa do FGTS pela metade no caso de rescisão sem justa causa, pelo contrário, convencionaram diversas medidas a serem adotadas para manutenção dos contratos de trabalho". Assim, arrematou que " não se trata de negar validade aos ajustes coletivos, mas de ausência de permissivo de quitação a menor do acerto rescisório ." Já que não se deixou de reconhecer, portanto, a validade de ajustes coletivos, a rejeição da pretensão recursal quanto ao pagamento das verbas rescisórias pertinentes, no particular, na forma do art. 502 da CLT, não afronta o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (AIRR-10402-15.2020.5.03.0008, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 26/11/2021).

Assim, na hipótese dos autos, não tendo ocorrido a extinção do



**PROCESSO Nº TST-RR - 477-10.2020.5.12.0019**

estabelecimento de trabalho em decorrência da crise econômica gerada pela pandemia do COVID-19, consoante registra o e. TRT, revela-se inaplicável o motivo de força maior constante nos artigos 501 e 502 da CLT, para justificar a demissão dos reclamantes, razão pela qual, consoante concluiu a Corte local, a indenização de 40% dos depósitos fundiários é devida em sua integralidade.

Incólumes, portanto, os dispositivos constitucionais e legais apontados.

Assim sendo, em que pese a transcendência jurídica, o recurso não encontra condições de conhecimento.

Ante o exposto, **não conheço** do recurso de revista.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: a) **conhecer** do agravo e, no mérito, **dar-lhe provimento** para melhor exame do agravo de instrumento; b) **conhecer** do agravo de instrumento e, no mérito, **dar-lhe provimento** para, convertendo-o em recurso de revista, determinar a reatuação do processo e a publicação de nova pauta de julgamento (RITST, art. 122); c) **não conhecer** do recurso de revista.

Brasília, 21 de agosto de 2024.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

**BRENO MEDEIROS**  
Ministro Relator