



CAROLINA COTTA SIMÕES CONDE MARTINS

**FORÇA MAIOR NO DIREITO DO TRABALHO À LUZ DA MEDIDA  
PROVISÓRIA 927**

São Lourenço/MG

2021



CAROLINA COTTA SIMÕES CONDE MARTINS

**FORÇA MAIOR NO DIREITO DO TRABALHO À LUZ DA MEDIDA  
PROVISÓRIA 927**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado pelo aluno Carolina Cotta Simões Conde Martins como requisito para obtenção do título de Bacharel, do Curso de Direito, da Faculdade de São Lourenço.

Orientador: Lívio Agnew

São Lourenço/MG

2021

**FORÇA MAIOR NO DIREITO DO TRABALHO À LUZ DA MEDIDA PROVISÓRIA  
927**

---

**MAJOR FORCE IN LABOR LAW IN LIGHT OF MEDIDA PROVISÓRIA 927**

**Carolina Cotta Simões Conde Martins**

**RESUMO**

A pandemia de Corona vírus afetou toda a sociedade mundial. No Brasil, os vários reflexos foram enfrentados por uma serie de medidas legislativas, dentre elas a Medida Provisória 927, que alterou temporariamente o entendimento de força maior no direito trabalhista. Esse trabalho objetiva estudar essa mudança e seus reflexos. Para isso recorre-se a uma pesquisa bibliográfica. Como resultado verificou-se um vazio legal e que os atos praticados durante a vigência da MP devem ser convalidados.

**PALAVRAS-CHAVE:** Medida provisória, Corona vírus, Direito do trabalho

**ABSTRACT**

The Coronavirus pandemic has affected the entire world society. In Brazil, the various consequences were faced by a series of legislative measures, including Medida Provisory 927, which temporarily altered the understanding of force majeure in labor law. This work aims to study this change and its consequences. For this, a bibliographic research is used. As a result, there was a legal vacuum and that the acts performed during the validity of the Medida Provisory must be validated.

**KEYWORDS:** Medida Provisory, Coronavirus, Labor law

## 1. INTRODUÇÃO

Em 2020, o mundo iniciou um período que até o presente momento se alastra; uma pandemia que se espalhou por cada canto do planeta.

Em meio a medidas de urgência, desinformação, falta de leitos e insumos hospitalares, colapso de sistemas públicos de saúde, o mundo viu-se diante de cenário nunca antes enfrentado.

Os efeitos do novo coronavírus, agora conhecido pelo nome da doença covid-19, foram sendo sentidos não somente no âmbito hospitalar.

Uma população assustada e com informações conflitantes viu os setores da economia ameaçados. Governos tomaram medidas drásticas de isolamento social e de fechamento de indústrias e comércio. Expressões como lockdown, práticas como o uso de máscaras e álcool gel passaram a fazer parte da rotina de todo o mundo.

Nesse turbilhão, empresas de todos os tamanhos viram-se na berlinda, tendo que tomar medidas de austeridade ou mesmo fechando as portas. A palavra de ordem no mundo empresarial passou ser sobreviver.

Mas até mesmo esse simples ato de fazer o máximo para não encerrar definitivamente as atividades se viu comprometido pela instabilidade do momento.

Nem consumidores, nem empresas, nem governos sabiam quão severas e por quanto tempo as medidas drásticas de combate ao vírus iriam perdurar; poder-se-ia estar diante de algo que duraria meses ou anos, que poderia ser paulatino ou severo, que poderia ser somente uma vez ou recorrente. Reinava a incerteza.

No campo jurídico, tão pouco havia a tão almejada segurança jurídica.

Os dispositivos legais, criados em tempos de regularidade, pareciam não serem suficientes para o momento e especialistas de digladiavam sobre se determinado instituto se aplicava ou não às situações que se apresentavam. Se a lei parecia não comportar o novo horizonte e os jurisconsultos não concordavam, o judiciário também não tinha uma resposta, dada a necessidade de uniformização de entendimentos. Nesse turbilhão, pessoas naturais e empresas tentavam tomar as medidas que entendiam ser as menos prováveis de gerar lesão.

O presente trabalho se debruça justamente em um dos aspectos desse cenário; o que diz respeito à existência ou não de força maior durante o estado de calamidade pública.

Essa questão faz-se extremamente importante dada a evolução legislativa quanto ao assunto, pois a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, previa expressamente a existência de força maior para fins trabalhistas, previsão essa que não foi revalidada pelas legislações posteriores. Agravando a situação, a referida Medida Provisória Nº 927 não foi convertida em lei ou mesmo foi elaborado documento posterior que legislasse sobre os seus efeitos.

Com isso, chega-se à questão central do presente trabalho, qual a situação jurídica das medidas trabalhistas tomadas no interim da referida Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, e as posteriores legislações? Ou seja, as medidas trabalhistas que foram tomadas por patrões, sindicatos e empregados durante a vigência da referida Medida Provisória nº 927 ainda têm validade jurídica mesmo após o decurso de prazo de validade do referido documento?

Trata-se de questão deveras importante, pois, como é de conhecimento jurídico, as Medidas Provisórias nº 927 devem ser consolidadas pelo Congresso Nacional para se tornarem lei ou deve-se editar decreto legislativo que regulamente as relações jurídicas do período. Ocorre que no presente caso, o prazo legal de vigência da Medida Provisória nº 927 e de seus dispositivos se findou sem que o Congresso fizesse qualquer documento, de modo que se ficou diante de um vazio jurídico - o vazio da falta de previsão legal sobre a validade das medidas trabalhistas feitas sob a égide da Medida Provisória nº 927.

Medidas tais como demissões baseadas na declaração de força maior são válidas? Devem ser revertidas? As custas devem ser complementadas? Respostas a questões como essas são o objetivo desse trabalho.

Para isso, primeiramente tem-se que estabelecer um cenário realístico da pandemia, aqui chamada de sindemia, nome que se amolda mais aos padrões pretendidos pelo estudo.

Posteriormente, urge se estabelecer um entendimento firme sobre medidas provisórias e suas repercussões jurídicas, sendo as mesmas convertidas em lei ou não.

Com isso o leitor será conduzido à evolução legislativa, em nível federal, o que se faz relevante para compreensão do assunto, passando pelas duas principais medidas provisórias que regem o assunto.

Entrar-se-á então na questão da força maior e das repercussões trabalhistas, culminando o trabalho com a questão chave de qual é a situação das medidas trabalhistas tomadas quando da Medida Provisória nº 927.

O estudo se justifica academicamente uma vez que se trata de cenário jurídico jamais experimentado nos últimos tempos. Socialmente se faz relevante uma vez que milhares de

famílias estão sendo direta ou indiretamente atingidas pela sindemia, e o judiciário já vem enfrentando os reflexos dessas questões, como se demonstrará.

## **2. REFERENCIAL TEORICO**

### **2.1. SINDEMIA DE COVID-19**

O novo corona virus é o responsável pela doença conhecida como Covid-19, sigla em inglês para *Coronavirus Disease 2019*.

Trata-se de doença de fundo respiratório intensa, causadora de complicações vasculares, dores nos músculos, garganta e cabeça, congestão nasal, perda do paladar e olfato, dentre outros sintomas relatados pela ciência até o momento. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2021)

A infecção demonstrou ser um desafio às autoridades de saúde, avançando escalonadamente por todo o território nacional. O salto pode ser percebido, por exemplo, pelo grande aumento de casos no Estado de São Paulo, passando de cerca de 15 mil em fevereiro de 2020 para cerca de 1.120.000 em novembro. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2021)

Além da rápida expansão, a agressividade da doença é preocupante, exigindo intubação com uso de oxigênio em 15% dos casos e de ventilação em 5% (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, 2020)

A doença tem prazo de incubação de 2 a 14 dias e é transmitida por gotículas de saliva que permanecem em suspensão após a pessoa infectada ter tossido ou espirrado. Essas gotículas podem ainda se instalarem sobre superfícies, tornando-as meio de propagação. (DIREÇÃO-GERAL DE SAÚDE, 2021)

Os impactos vão muito além do campo da saúde, penetrando profundamente em questões sociais e econômicas. Houve uma verdadeira desestruturação de várias áreas da economia e a reorganização de outras tantas.

A pandemia de Covid-19, causada pelo vírus SARS-CoV-2 ou Novo Coronavírus, vem produzindo repercussões não apenas de ordem biomédica e epidemiológica em escala global, mas também repercussões e impactos sociais, econômicos, políticos, culturais e históricos sem precedentes na história recente das epidemias.

A estimativa de infectados e mortos concorre diretamente com o impacto sobre os sistemas de saúde, com a exposição de populações e grupos vulneráveis, a sustentação econômica do sistema financeiro e da população, a saúde mental das pessoas em tempos de confinamento e temor pelo risco de adoecimento e morte, acesso a bens essenciais como alimentação, medicamentos, transporte, entre outros.

Além disso, a necessidade de ações para contenção da mobilidade social como isolamento e quarentena, bem como a velocidade e urgência de testagem de medicamentos e vacinas evidenciam implicações éticas e de direitos humanos que merecem análise crítica e prudência. (FIOCRUZ, 2021)

Nesse mesmo sentido, o cenário econômico se agravou muito:

A pandemia piorou o cenário econômico, de emprego e para as micros e pequenas empresas do país. Milhares de microempreendedores estão fechando as portas, trabalhadores autônomos estão sem renda e o desemprego vem aumentando.

O desemprego entre os jovens de 18 e 24 anos aumentou durante a pandemia chegou a 27,1% (média nacional), afetando mais as mulheres negras e pardas.

Os salários diminuíram e as pessoas passaram a receber **cerca de 82% dos rendimentos mensais de antes**.

Os trabalhadores autônomos chegam a receber apenas 60% do habitual. A população brasileira empobreceu, perdeu empregos e está diante de um cenário de fome.

O auxílio emergencial disponibilizado pelo governo foi o que ajudou mais de 3,5 milhões de famílias, cerca de 5,25% dos domicílios, a sobreviverem durante a pandemia. Foram mais de 107 milhões de pedidos de auxílio, onde pouco mais de 59 milhões foram elegíveis e 42,2 milhões considerados inelegíveis. (FIOCRUZ, 2021)

A conjugação dos fatores descritos acima gerou o que tem se chamado de sindemia.

O termo foi forjado por Merrill Singer, antropólogo norte-americano para designar a interação de dois ou mais fatores, sendo um deles pelo menos de ordem de saúde, que interagem de modo a gerar uma desestruturação social muito maior que a simples pandemia. (DASA, 2020)

Como se viu no caso em estudo, a Covid-19 não se limitou as questões de saúde, mas interagiu diretamente com questões sociais e econômicas, apresentando desafios na área médica e em outras tantas, como a econômica e social. Assim, soa demasiadamente simplista o uso do termo pandemia, sendo justificável então o termo sindemia.

## 2.2. MEDIDA PROVISÓRIA

A medida provisória é medida legislativa prevista no artigo 62 da Constituição da República, que estabelecia inicialmente:

Art. 62. Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional, que, estando em recesso, será convocado extraordinariamente para se reunir no prazo de cinco dias.

Parágrafo único. As medidas provisórias perderão eficácia, desde a edição, se não forem convertidas em lei no prazo de trinta dias, a partir de sua publicação, devendo o Congresso Nacional disciplinar as relações jurídicas delas decorrentes. (BRASIL, 1988)

Inicialmente criada para dirimir as distorções do decreto-lei da era militar (espécie legislativa com a qual mantem várias semelhanças), com o passar do tempo teve seu sentido deturpado e se mostrou uma das ferramentas legislativas mais prolixas do sistema brasileiro,

sendo que no período entre a promulgação da Constituição Federal e 20-09-01, haviam sido editadas 6.130 delas. (LENZA, 2014). Assim:

A Medida Provisória, apesar de ter origem no Decreto-Lei e no decreto-legge italiano, como espécie legislativa para casos extraordinários, apresenta importantes diferenças como as que foram destacadas acima. (BALERA, 2009)

Esse posicionamento do executivo brasileiro levou, em 05-09-01, à emenda constitucional nº 32, que teve como objetivo impor limites à atividade, dando nova redação para o artigo 62, a saber:

Art. 62. Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional.

[...]

§ 3º As medidas provisórias, ressalvado o disposto nos §§ 11 e 12 perderão eficácia, desde a edição, se não forem convertidas em lei no prazo de sessenta dias, prorrogável, nos termos do § 7º, uma vez por igual período, devendo o Congresso Nacional disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas delas decorrentes.

§ 4º O prazo a que se refere o § 3º contar-se-á da publicação da medida provisória, suspendendo-se durante os períodos de recesso do Congresso Nacional.

§ 5º A deliberação de cada uma das Casas do Congresso Nacional sobre o mérito das medidas provisórias dependerá de juízo prévio sobre o atendimento de seus pressupostos constitucionais.

§ 6º Se a medida provisória não for apreciada em até quarenta e cinco dias contados de sua publicação, entrará em regime de urgência, subsequentemente, em cada uma das Casas do Congresso Nacional, ficando sobrestadas, até que se ultime a votação, todas as demais deliberações legislativas da Casa em que estiver tramitando.

§ 7º Prorrogar-se-á uma única vez por igual período a vigência de medida provisória que, no prazo de sessenta dias, contado de sua publicação, não tiver a sua votação encerrada nas duas Casas do Congresso Nacional.

§ 8º As medidas provisórias terão sua votação iniciada na Câmara dos Deputados.

§ 9º Caberá à comissão mista de Deputados e Senadores examinar as medidas provisórias e sobre elas emitir parecer, antes de serem apreciadas, em sessão separada, pelo plenário de cada uma das Casas do Congresso Nacional.

§ 10. É vedada a reedição, na mesma sessão legislativa, de medida provisória que tenha sido rejeitada ou que tenha perdido sua eficácia por decurso de prazo.

§ 11. Não editado o decreto legislativo a que se refere o § 3º até sessenta dias após a rejeição ou perda de eficácia de medida provisória, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas.

§ 12. Aprovado projeto de lei de conversão alterando o texto original da medida provisória, esta manter-se-á integralmente em vigor até que seja sancionado ou vetado o projeto. (BRASIL, 1988)

Nesse sentido:

Cabe notar ainda, que a Emenda Constitucional nº 32, de 11 de Setembro de 2001, reformou a figura da Medida Provisória, trazendo grande evolução com o intuito de atenuar o caráter autoritário do instituto. Entre as novidades introduzidas pela Emenda em referência, podemos mencionar a vedação da reedição de Medidas Provisórias que tenham perdido sua eficácia por decurso de prazo, fazendo com que a Medida Provisória tenha realmente caráter provisório diferentemente do que ocorria antes da Emenda. (BALERA, 2009)



Percebe-se uma clara limitação ao executivo, tentando assim contrabalancear o unipessoal e monocrático processo de criação da medida provisória, tanto em questão de matéria quanto do prosseguimento da eficácia da medida provisória.

### 2.2.1. Vigência da Medida Provisória

Antes da reforma do citado artigo 62, a medida provisória tinha vigência indeterminada; valendo até que o Congresso a apreciasse. Após a mudança, estabeleceu-se um prazo de 60 dias para a apreciação da medida pelo Congresso.

Esse prazo, entretanto, pode ser prorrogado caso as Casas do Congresso não tenham logrado apreciar tal matéria.

Este prazo abre quatro possibilidades:

Primeiramente, tem-se a possibilidade de aprovação da medida provisória pelo Congresso, que editará decreto legislativo nesse sentido, sendo aprovado pelo presidente da mesa do congresso, no caso o presidente do Senado. (LENZA, 2014)

Na segunda hipótese, existe a possibilidade de rejeição/modificação de parte da medida provisória. Nesse caso os pontos rejeitados ou modificados perderão sua vigência, porém, assim como se verá a seguir, os atos praticados sob a égide da parte rejeitada ou modificada conservarão seus efeitos jurídicos.

Já na terceira hipótese, é a rejeição da medida, situação na qual o decreto legislativo deverá, além de rejeitar a medida, legislar sobre os atos por ela regidos no tempo de sua vigência. (LENZA, 2014)

A quarta situação ocorre caso o Congresso não consiga apreciar em tempo hábil a MP. Nesse caso, seus efeitos são perdidos, porém os atos por ela regidos ao tempo de sua edição ainda terão eficácia, em clara observância do princípio de *tempus regit actum*. Nesse sentido:

A prática da medida provisória permanece renovando os desafios e as interrogações, mesmo, e em especial, após o advento da Emenda Constitucional nº 32, de 11 de setembro de 2001.

A nova disciplina das medidas provisórias instituída pela referida emenda estabelece que, não ocorrendo conversão da medida provisória em lei, seja por meio de expressa rejeição parlamentar, seja pelo decurso do prazo constitucional sem qualquer manifestação, caberá ao Congresso Nacional disciplinar as relações jurídicas dela decorrentes, por meio de decreto legislativo. Reza o § 11 do art. 62 da Constituição que, não editado o decreto legislativo até sessenta dias após a rejeição ou perda de eficácia de medida provisória, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas. (RODRIGUES, 2003)

### 2.3. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA

No que se refere especificamente ao trabalho em pauta, inicialmente para combater os efeitos da sindemia o governo federal editou a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que previa em seu artigo 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**. (grifo nosso)(BRASIL, 2020)

Com isso, sob a vigência dessa medida provisória a existência de força maior para fins trabalhista era textual e tinha natureza *juris et de jure*, operando-se tão somente pela existência da sindemia.

Nesse sentido:

À vista desse cenário delicadíssimo, a Presidência da República, arrimada nos evidentes requisitos da urgência e necessidade, publicou a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, dispondo sobre 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.

A leitura atenta da Medida Provisória nº 927 revela que o Governo Brasileiro decidiu enfrentar as repercussões trabalhistas da calamidade pública alicerçado, pelo menos, em quatro vetores gerais: 1) Estabelecimento do escopo nuclear de máxima manutenção do emprego e da renda; 2) Reconhecimento de que o estado de calamidade pública induz hipótese jurídica de força maior; 3) Priorização da negociação individual entre empregados e empregadores; 4) Promoção de intensa flexibilização contratual. Trata-se de regência extraordinária e provisória; verdadeiramente emergencial. Um regime jurídico de crise. (FRANCO FILHO e MARANHÃO, 2020)

Não sendo apreciada em tempo hábil, operou-se a perda da validade encerrada em 19 de julho de 2020, a saber:

ATO DECLARATÓRIO DO PRESIDENTE DA MESA DO CONGRESSO NACIONAL Nº 92, DE 2020

O PRESIDENTE DA MESA DO CONGRESSO NACIONAL, nos termos do parágrafo único do art. 14 da Resolução nº 1, de 2002-CN, faz saber que a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que "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", teve seu prazo de vigência encerrado no dia 19 de julho de 2020.

Congresso Nacional, em 30 de julho de 2020

Senador DAVI ALCOLUMBRE  
Presidente da Mesa do Congresso Nacional  
(BRASIL, 2020)

As medidas legais posteriores (decretos e medidas provisórias) não ratificaram o entendimento de que a sindemia constituía *per si* caso de força maior (de fato os documentos posteriores nem afirmaram nem negaram ser a sindemia força maior), assim não se encontra dispositivo que reflita esse posicionamento, seja na Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, ou na Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021.

## 2.4. FORÇA MAIOR E DIREITO DO TRABALHO

Inicialmente há que se definir força maior e caso fortuito.

O caso fortuito ou a força maior se relaciona à inexecução involuntária da prestação, extinguindo-se a obrigação pela absoluta impossibilidade de seu cumprimento, em vista de fato superveniente. Tem-se, nessa hipótese, a impossibilidade objetiva no cumprimento de determinada obrigação. Seria o caso do pianista contratado para se apresentar na Sala São Paulo no mês de abril de 2020, em que todas as atividades no local foram proibidas pelo poder público em razão da pandemia. Assim também, o fechamento de creches configura evento de força maior, a impossibilita totalmente a prestação de serviços.

A qualificação de determinada situação como caso fortuito ou força maior, portanto, depende da verificação da objetiva possibilidade de adimplemento da prestação, seja por impossibilidade do seu objeto (a prestação não pode ser cumprida por evento externo inevitável), seja do sujeito (acometido por doença que o incapacita de efetuar a prestação). (TEPEDINO et al., 2020)

Noutro giro, o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios ensina:

Muitos doutrinadores tratam os institutos como se fossem sinônimos, até hoje há divergências a respeito do tema, mas o Código Civil não fez distinção entre os termos e adotou a seguinte definição:

Art. 393. O devedor não responde pelos prejuízos resultantes de caso fortuito ou força maior, se expressamente não se houver por eles responsabilizado.

Parágrafo único. O caso fortuito ou de força maior verifica-se no fato necessário, cujo efeito não era possível evitar ou impedir.

Quanto às diferenças, de maneira breve e simples, podemos dizer que o caso fortuito é o evento que não se pode prever e que não podemos evitar. Já os casos de força maior seriam os fatos humanos ou naturais, que podem até ser previstos, mas da mesma maneira não podem ser impedidos; por exemplo, os fenômenos da

natureza, tais como tempestades, furacões, raios, etc ou fatos humanos como guerras, revoluções e outros.

Cabe ressaltar que o tema é bastante polêmico e a doutrina possui diversos conceitos para cada um deles ou para os dois quando considerados expressões sinônimas. (TJDFT, 2014)

Pondo fim a essa discussão, pode-se perceber que a norma trabalhista não faz diferença entre força maior e caso fortuito, pondo todos os casos sobre a mesma denominação de força maior.

## 2.5. FORÇA MAIOR E A MEDIDA PROVISÓRIA

No que se refere ao assunto, para fins desse trabalho, pode-se trazer à tona dois artigos da CLT, a saber:

### CAPÍTULO VIII

#### DA FORÇA MAIOR

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

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

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.

Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

Art. 504 - 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. (BRASIL, 1943)

Pela construção legislativa, percebe-se que todo o capítulo se apoia no artigo 501.

Por sua vez esse artigo define o conceito de força maior, com base em dois grandes fatores, ambos de fundo fático (ocorrências no mundo real), não trazendo à pauta questões

subjetivas tais como vontade das partes.

Os fatores são descritos em sequência:

No que se refere ao primeiro fator, tem-se a inevitabilidade. Nesse sentido claramente deve-se relativizar o conceito para analisá-lo frente a condição de cada empregador, uma vez que o que é inevitável para uma pequena empresa local, pode não o sê-lo para uma grande multinacional.

O segundo fator, ao contrário do primeiro que busca sua origem em terceiros ou eventos naturais, tem seu foco na ação do próprio empregador, pois estabelece que o empregador, para poder alegar força maior, não pode ter dado causa a situação ou concorrido para sua criação. Portanto, o empregador deve estar alheio a sua origem.

Esses dois fatores formam a base para o conceito trabalhista de força maior, sendo vitais para a interpretação de todos os artigos posteriores.

É justamente nesse ponto que se insere a MP.

O dito documento em seu artigo 1º, parágrafo único, estabelece uma interpretação temporal, a saber:

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

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

Como se depreende do referido parágrafo único, as condições fáticas supracitadas (evento inevitável e ausência de culpa) são afastadas para que se insira uma única condição, o estado de calamidade do Decreto Legislativo nº 6, de 2020.

Pode-se teorizar que, de fato, a referida Medida Provisória nº 927 não afasta totalmente os elementos primários da Consolidação das Leis do Trabalho, mas tão somente dá interpretação condicionada.

Diz-se que a interpretação é condicionada pois o quesito eventual já está interpretado por força de lei, ou seja, não há mais a necessidade de verificação fática própria para o caso, mas simplesmente a presunção jurídica já se põe suficiente.

A Medida Provisória, não somente criou uma presunção legal, mas a fez de modo iuris et iuris, presunção absoluta, que não admite prova em contrário.

Vale também atentar-se para uma exceção criada pela Medida Provisória, pois mudou, com força de lei, interpretação consolidada anteriormente, a saber:

Já pacificou também a jurisprudência que não se enquadram no conceito de força maior fatores derivados de alterações da política econômica governamental. Tais fatores, sendo componentes comuns à dinâmica do mercado econômico, inscrevem-se no risco normal do empreendimento, a ser suportado pelo empregador (princípio da alteridade; art. 2º, caput, CLT) (DELGADO, 2019, p. 1095)

Vê-se claramente que a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, mudou o entendimento, pois por ato estatal se instituiu a força maior:

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição. (BRASIL, 2020)

Percebe-se, assim, que o texto da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 veio facilitar em muito essa questão, pois possibilitava a redução com simples acordo individual.

## **2.6. FORÇA MAIOR NA SINDEMIA E ATOS DO EMPREGADOR**

Questão interessante que ainda não encontra forte guarida nem na doutrina nem na jurisprudência é a possibilidade de intervenção do empregador a fim de agravar os efeitos da sindemia.

Trata-se de questão na qual o empregador ativamente ou possivelmente contribui para situação agravante da situação desfavorável à sua empresa.

A questão, embora não tenha sido enfrentada como deveria, é de relevante importância, pois pode afastar, em abstrato, a ocorrência de força maior no caso concreto.

Explica-se:

Como visto anteriormente, o caput do artigo 501 da CLT estabelece que não deve a ocorrência de força maior ter sido gerada ou ter tido cooperação para sua geração por parte do empregador.

No mesmo sentido, exclui a força maior a imprevidência da força maior, segundo o parágrafo primeiro do referido artigo, como bem leciona Delgado:

O conceito de força maior está lançado pela própria CLT: será “todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização

do qual este não concorreu, direta ou indiretamente” (art. 501, caput, CLT). Como se percebe, a Consolidação reúne, na mesma figura, a força maior em sentido estrito e o caso fortuito, por produzirem idênticos efeitos jurídicos. Esclarece, por fim, a ordem jurídica que a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior (§ 1º do art. 501, CLT).

**No mesmo sentido, exclui a força maior a imprevidência da força maior, segundo o parágrafo primeiro do referido artigo.** (grifo nosso)(DELGADO, 2019, p. 1095)

Assim, muito embora a ordem de força maior seja legal, em havendo circunstâncias que a neguem, como a imprevidência, ela não ocorrerá de pronto.

Entenda-se que a Medida Provisória estabeleceu uma circunstância, um período temporal, mas jamais afastou fatos como a imprevidência do empregador ou a má conduta do empregado.

## 2.7. FORÇA MAIOR E PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Prorrogação em virtude de força maior é *modalidade de prorrogação para atendimento a necessidade imperiosa derivada de motivo de força maior está prevista no texto celetista* (Delgado, 2019, p. 1095). A saber:

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

Essa prorrogação é claramente extraordinária, não podendo ser levada a cabo por muitos dias, sob pena de se perder o próprio sentido do instituto. Nesse sentido Delgado ensina:

É evidente que tal fator de prorrogação é excepcional, não ordinário, incomum, ensejando horas suplementares efetivamente extraordinárias (na linha do art. 7º, XVI, da Constituição, que fala em serviço extraordinário) (Delgado, 2019, p 676)

Mas, no que tange ao caso em pauta, não basta somente a verificação de força maior, até porque essa se deu ex legi; há também de se verificar se essa força maior é ou não capaz de impelir o empregador de necessitar de mão de obra extraordinária.

Note-se que a legislação prevê dilação decorrente de necessidade imperiosa, que resulte de motivo de força maior. Desse modo, fator de força maior (ou caso fortuito) que não conduza a uma necessidade imperiosa de prorrogação de jornada não justificaria semelhante prorrogação (DELGADO, 2019, p 676).

Ou seja, exemplificando, uma fábrica de álcool em gel, sem dúvida precisou de

prorrogação para atender a demanda emergente, porém uma montadora de veículos dificilmente teve tal necessidade.

## 2.8. FORÇA MAIOR E REDUÇÃO SALARIAL

O risco do negócio é do empregador, que organiza a força laboral e se utiliza de seus equipamentos e insumos, buscando lucro. O empregado, por sua vez, ao vender sua força de trabalho, não participa da conjuntura estrutural da empresa, sendo, portanto, resguardado em tese desses riscos.

Entretanto as situações de força maior mudam essa dinâmica, pois possibilitam a redução dos salários, claramente fazendo uma comunhão entre os riscos empresariais e os direitos dos empregados.

Nesse sentido Delgado é bem claro:

Atenuações do Risco Empresarial — A ordem justralhista, anteriormente à Constituição de 1988, buscava atenuar, em algumas situações, a regra de assunção dos riscos pelo empregador. Em seu art. 503, por exemplo, a CLT considerava lícita, “Em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um”.

A norma do art. 503, CLT, francamente atenuadora da responsabilidade objetiva do empregador pelos riscos do contrato empregatício (e do próprio empreendimento), foi, contudo, parcialmente revogada (ou não recebida) pelo art. 7º, VI, CF/88. Hoje qualquer procedimento de redução de salários somente poderá ser efetuado mediante os instrumentos formais de negociação coletiva, com participação do respectivo sindicato obreiro (art. 7º, VI, combinado com o art. 8º, VI, CF/88).

Na mesma temática concernente a riscos, considera-se preservada, porém, a Lei n. 4.923, de 1965, que permite, diante de conjuntura econômica adversa, e mediante acordo com o sindicato, que se reduza a jornada de trabalho obreira e os salários correspondentes. Em face de a lei já prever o requisito da negociação coletiva, tem-se que ela foi recepcionada, nesse aspecto, pela Constituição de 1988. Revogou, entretanto, a mesma Constituição o § 2º, art. 2º, da referida Lei n. 4.923/65, que facultava ao empregador submeter a decisão da redução de jornada e salários à Justiça do Trabalho, caso não houvesse acordo com a entidade sindical. É que o item VI do art. 7º da Constituição é expresso em admitir a redução de salários apenas se franqueada por negociação coletiva sindical (salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo, diz o preceito constitucional) (Delgado, 2015, p. 816)

Nesse tema, além da interpretação alterada pela MP, ainda se tem a flexibilização dos acordos.

## 2.9. FORÇA MAIOR E DEMISSÃO

Mesmo em uma breve análise do texto do artigo 501 da consolidação trabalhista,



pode-se perceber que se trata de texto introdutório que serve como base para outros artigos, sendo, portanto, um texto mais hermenêutico do que pragmático.

Esse caráter hermenêutico acaba por carregar consigo, em verdadeira interpretação extensiva, o texto da MP, pois se a medida provisória modifica a interpretação do artigo 501 da CLT, também, por reflexo, modifica toda a CLT no que diz respeito a força maior.

No artigo 502 da CLT, lê-se:

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 artigos. 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.

Trata-se de situação extrema, mas como visto, infelizmente se repetiu inúmeras vezes durante a sindemia.

O artigo assegura condições mais cômodas para patrões e empregados, evitando uma superoneração do empregador que, em última instância, poderia resultar em falta de pagamento dos direitos trabalhistas.

Com isso, tendo em vista a interpretação da Medida Provisória combinada com o artigo 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, faz com que durante a vigência do referido estado de calamidade, todas as demissões pudessem ser feitas desse modo (excetuando-se as de culpa do empregador ou do empregado, com justa causa).

### **3. CONCLUSÕES**

O presente trabalho buscou tratar de um período extremamente conturbado na modernidade, a sindemia de Covid-19, que há três anos abala as estruturas da sociedade, levando vários setores a extremos e muitos governos a medidas radicais.

A instabilidade social se refletiu no mundo jurídico, que se deparou com situação nunca dantes vivida. Oportunidade na qual os institutos consagrados pareciam não se aplicar ou não serem suficientes para suprir as necessidades do momento.

Nesse cenário, o governo federal Brasileiro iniciou a edição de várias normas jurídicas, dentre as quais, para fins desse trabalho se destacou Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.

Essa medida previa expressamente que enquanto perdurasse o estado de calamidade da sindemia, a própria sindemia seria considerada força maior para fins trabalhistas.

Ocorre que a referida medida teve seu prazo findo sem sua conversão em lei ou criação de normas de transição, gerando vácuo legal.

Situação essa agravada pelo fato de as medidas posteriores não negarem ou ratificarem o entendimento de que a sindemia por si só criava força maior para fins trabalhistas.

Como várias ações foram tomadas por empregadores nesse período, é ponto central do presente trabalho, questionar a validade jurídicas de tais medidas (como por exemplo demissões baseadas na presunção de força maior) no momento presente. Ou seja, visto o decurso do prazo de vigência da MP, os atos tomados por empregadores seria válidas (ato jurídico perfeito) ou deveriam ser revistos por falta de lastro legal.

Para a resolução desta questão lembrou-se alguns pontos chave para o entendimento.

Inicialmente viu-se que medidas provisórias são instrumentos legislativos editados pelo presidente da República para regular questões emergenciais para as quais não se poderia esperar o regular procedimento legislativo.

Frisou-se que tais medidas provisórias tem caráter efêmero, devendo ser validadas pelo Congresso Nacional sob pena de perderem sua validade.

Através do raciocínio jurídico estudado no corpo do trabalho, pode-se entender que os atos ocorridos no período em que a medida provisória vigorou devem se reger pelo instituto dela (*tempus regit actum*). Ou seja, por exemplo, demissões feitas durante a vigência da MP, por ela se regem, mesmo que sua convalidação não ocorre, a não ser que a regulamentação do Congresso de outra forma estabeleça.

Concatenando-se tais institutos, pode-se dizer que as medidas trabalhistas tomadas com base na Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 têm, mesmo após a perda da vigência, o suporte jurídico daquela medida. Assim, exemplificando, uma demissão ocorrida àquele tempo com base no pressuposto de força maior, não será revertida ou adaptada, mantendo-se mesmo com o fato de as medidas legislativas posteriores não convalidarem a declaração de força maior.

## **BIBLIOGRAFIA**

BALERA, F P. **Medida provisória: o controle dos requisitos constitucionais de relevância e urgência pelo congresso nacional e pelo STF**. Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC n. 14 – jul./dez. 2009

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acessado em 23/08/2021, as 15 horas.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. 1943. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acessado em 23/08/2021, as 15 horas.

BRASIL. **Medida Provisória nº 972**. 2020. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acessado em 23/08/2021, as 15 horas.

DASA. **O que significa sindemia. 2020**. Disponível em <https://dasa.com.br/blog/coronavirus/sindemia-covid-19/>. Acessado em 23/08/2021, as 15 horas.

DELGADO, M G. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIREÇÃO-GERAL DE SAÚDE. **Vacinação | Perguntas Frequentes**. Disponível em <https://covid19.min-saude.pt/perguntas-frequentes>. Acessado em 23/08/2021, as 15 horas.

FRANCO FILHO, G S. MARANHÃO, N. **Covid-19: força maior e fato do príncipe**. Disponível em <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/COVID-19-FORC%CC%A7A-MAIOR-E-FATO-DO-PRI%CC%81NCIPE-1.pdf>. 2020. Acessado em 23/08/2021, as 15 horas.

FIOCRUZ. **Impactos sociais, econômicos, culturais e políticos da pandemia**. Disponível em <https://portal.fiocruz.br/impactos-sociais-economicos-culturais-e-politicos-da-pandemia>. Acessado em 23/08/2021, as 15 horas.

LENZA, P. **Direito constitucional esquematizado**. 18 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Painel coronavirus**. Disponível em <https://covid.saude.gov.br/>. Acessado em 23/08/2021, as 15 horas.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Coronavirus disease .2019 (COVID-19) situation report – 46**. Disponível em [https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019?adgroupsurvey={adgroupsurvey}&gclid=Cj0KCQjwjo2JBhCRARIsAFG667VVMhBiSt78XOtIW6o0MGtiqkqkPnpYQeNgiGFjPiIy3zbx31yJEU4aAnQ-EALw\\_wcB](https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019?adgroupsurvey={adgroupsurvey}&gclid=Cj0KCQjwjo2JBhCRARIsAFG667VVMhBiSt78XOtIW6o0MGtiqkqkPnpYQeNgiGFjPiIy3zbx31yJEU4aAnQ-EALw_wcB) Acessado em 23/08/2021, as 15 horas.

RODRIGUES. A C M S O. **Medida Provisória não Convertida em Lei e a Edição de Decreto Legislativo**. Direito Público Nº 1 – Jul-Ago-Set/2003

TEPETINO, G Et al. **Contratos, força maior, excessiva onerosidade e desequilíbrio patrimonial**. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2020-abr-20/opiniao-efeitos-pandemia-covid-19-relacoes-patrimoniais>. Acessado em 23/08/2021, as 15 horas.

TJDFT. **Caso Fortuito e Força Maior**. Disponível em <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/caso-fortuito-e-forca-maior#:~:text=S%C3%A3o%20fatos%20ou%20eventos%20imprevis%C3%ADveis,responsabilidade%20nem%20direito%20de%20indeniza%C3%A7%C3%A3o>. Acessado em 23/08/2021, as 15 horas.