



PROCESSO Nº TST-RR-464-18.2020.5.12.0049

ACÓRDÃO
(5ª Turma)
GMDAR/ABM

RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. 1. CONVERSÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL POR FORÇA MAIOR EM DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. CONFIGURAÇÃO DE DECISÃO *ULTRA PETITA*. ACÓRDÃO REGIONAL EM QUE NÃO HÁ REGISTRO DOS FUNDAMENTOS DA TESE PREVALECENTE. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. TRANSCENDÊNCIA NÃO CARACTERIZADA. 1. De acordo com o artigo 896-A da CLT, o Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, deve examinar previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica. 2. No presente caso, o relator originário do recurso ordinário proferiu voto no sentido de considerar *ultra petita* a decisão de primeiro grau, na qual determinada a conversão da rescisão contratual da Reclamante de dispensa por força maior para dispensa sem justa causa. Tal conclusão, entretanto, não prosperou no âmbito da Turma e não há registro, no acórdão, dos fundamentos adotados pelo Tribunal Regional para rejeitar a tese relacionada à ocorrência de julgamento *ultra petita*. 3. A ausência da tese jurídica prevalecente no acórdão, sem que a parte interessada tenha manipulado embargos de declaração, equipara-se à ausência de prequestionamento (Súmula 297/TST), inviabilizando o conhecimento do recurso de revista. 4. A matéria, portanto, pelo vício



PROCESSO Nº TST-RR-464-18.2020.5.12.0049

processual em questão, não oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica. **Recurso de revista não conhecido. 2. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO. PANDEMIA DE COVID-19. CONTROVÉRSIA ACERCA DA MODALIDADE DE RESCISÃO CONTRATUAL. FORÇA MAIOR. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CARACTERIZADA.** 1. Caso em que a controvérsia envolve a natureza da rescisão contratual operada - dispensa sem justa causa ou por motivo de força maior - e os efeitos financeiros decorrentes. Trata-se à evidência de questão nova, atual e relevante, relacionada aos efeitos da crise decorrente da Pandemia da COVID-19 e seus impactos nas relações de trabalho. Tratando-se de tema ainda não suficientemente enfrentado por esta Corte Superior, resta caracterizada a transcendência jurídica do debate. 2. Na forma legal, a força maior - evento imprevisível e inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual não concorreu, direta ou indiretamente (art. 501, "caput", da CLT) - apenas autorizará redução das indenizações rescisórias pela metade quando demonstrado o impacto substancial sobre a saúde econômica e financeira da empresa (art. 501, § 2º, da CLT), em situação que conduza à sua extinção ou ao fechamento do estabelecimento em que trabalhe o empregado (CLT, art. 502). Os preceitos que disciplinam a força maior e seus impactos nas relações de trabalho exigem, portanto, a comprovação do expressivo impacto da força maior sobre a atividade econômica explorada, com a

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100488FBB49167A823.



PROCESSO Nº TST-RR-464-18.2020.5.12.0049

indesejável situação de extinção ou redução das atividades. No caso, a Corte Regional assentou, de forma concisa, que *“cabe ao empregador provar a extinção da empresa por fatos alheios à sua vontade”*, também salientando que *“dificuldades transitórias ou momentâneas não justificam rescisões contratuais por esses motivos, sobretudo tendo-se em vista que cabe ao empregador assumir os riscos das atividades.”* Como se observa, não existem elementos fáticos na decisão regional que indiquem a presença dos requisitos que legitimam a rescisão contratual por força maior. Por conseguinte, a análise das alegadas ofensas aos arts. 8º e 501 da CLT e 5º, LV, da Constituição Federal demandaria o reexame do acervo fático probatório, providência incompatível com o recurso de revista sob exame, a teor da Súmula 126 deste TST.
Recurso de revista não conhecido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-464-18.2020.5.12.0049**, em que é Recorrente **NUTRI SERV - SERVIÇOS EM ALIMENTAÇÃO LTDA. - EPP** e Recorrida **MARIA IVETE MOREIRA**.

O Tribunal Regional do Trabalho, por meio do acórdão às fls. 307/311, deu parcial provimento ao recurso ordinário da Reclamada.

A Reclamada interpôs recurso de revista às fls. 317/328, com amparo no artigo 896, “c”, da CLT, admitido parcialmente por meio da decisão às fls. 336/337, sem interposição de agravo de instrumento quanto ao tema denegado, razão pela qual não será objeto de exame, nos termos do artigo 1º da IN 40/2016 do TST.

Não houve apresentação de contrarrazões.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, na forma regimental.



PROCESSO Nº TST-RR-464-18.2020.5.12.0049

Recurso de revista regido pela Lei 13.467/2017.
É o relatório.

V O T O

I - CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O presente recurso está submetido à disciplina da lei 13.467/2017, especificamente em relação ao requisito da transcendência.

De acordo com o art. 896-A da CLT, com a redação dada pela MP 2226/2001, *“O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.”*.

Apesar de o art. 2º da MP 2226/2001 ter conferido a esta Corte a competência para regulamentar, em seu regimento interno, o processamento da transcendência do recurso de revista (assegurada a apreciação da transcendência em sessão pública, com direito a sustentação oral e fundamentação da decisão), tal regulamentação não foi editada.

Com o advento da Lei 13.467/2017, os parâmetros para exame da transcendência foram objetivamente definidos (§ 1º do art. 896-A da CLT), devendo ser observados no âmbito desta Corte em relação aos recursos interpostos contra acórdãos publicados após a vigência da Lei 13.467/2017 (art. 246 do RITST).

De acordo com § 1º do art. 896-A da CLT, são indicadores da transcendência, **entre outros critérios que podem ser delineados por esta Corte**, a partir do exame de cada caso concreto:

- I - econômica, o elevado valor da causa;
- II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;
- III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;
- IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.



PROCESSO Nº TST-RR-464-18.2020.5.12.0049

O exame do art. 896-A, § 1º, da CLT revela que o próprio legislador deixou aberta a possibilidade de detecção de outras hipóteses de transcendência, ao sugerir de modo meramente exemplificativo os parâmetros delineados no § 1º do art. 896-A da CLT.

Não se pode, portanto, no exercício desse juízo inicial de deliberação, afastar o papel precípua do TST de guardião da unidade interpretativa do direito no âmbito da Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, deve se entender presente a transcendência política nas hipóteses em que as decisões regionais, de forma direta e objetiva, contrariam a jurisprudência pacífica e reiterada desta Corte, ainda que não inscrita em súmula ou orientação jurisprudencial.

Esse novo sistema busca realizar pelo menos três valores constitucionais relevantes: isonomia, celeridade e segurança jurídica no tratamento aos jurisdicionados. Por isso, também as decisões nesses incidentes, quando descumpridas, devem ensejar o reconhecimento da transcendência política para o exame do recurso de revista.

Em síntese, o pressuposto da transcendência política estará configurado sempre que as decisões regionais desafiem as teses jurídicas pacificadas pelo TST em reiteradas decisões (§ 7º do art. 896 c/c a Súmula 333 do TST), em Súmulas, em Orientações Jurisprudenciais ou em Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas e de Assunção de Competência.

II – RECURSO DE REVISTA

1 - CONHECIMENTO

Atendidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, passo à análise dos pressupostos intrínsecos do recurso.

1.1. CONVERSÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL POR FORÇA MAIOR EM DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. CONFIGURAÇÃO DE DECISÃO *ULTRA PETITA*. ACÓRDÃO REGIONAL EM QUE NÃO HÁ REGISTRO DOS FUNDAMENTOS DA TESE



PROCESSO Nº TST-RR-464-18.2020.5.12.0049

PREVALECENTE. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. TRANSCENDÊNCIA NÃO CARACTERIZADA

O Tribunal Regional decidiu mediante os seguintes fundamentos:

(...)

1. DA FORMA DA RESCISÃO CONTRATUAL

O Exmo. Desembargador Relator proferiu voto com os seguintes fundamentos:

"Insurge-se a ré contra a sentença que assim estabeleceu: "declaro nula a dispensa por força maior e acolho o pleito de reversão para despedida sem justa causa" e a condenou ao pagamento das rescisórias decorrentes.

"Alega, em suma, que na inicial a autora nem sequer requereu a reversão da rescisão, sendo a decisão ultra petita.

"Vejam os.

"Na exordial a autora alegou ter sido dispensada sem justo motivo, requerendo o pagamento de diferenças de rescisórias que teriam sido pagas a menor.

"Na defesa, a reclamada alegou que a rescisão contratual ocorreu por motivo de força maior, sendo que as rescisórias foram pagas em conformidade com a referida modalidade de ruptura.

"Verifico, com efeito, que consta do TRCT juntado pela própria reclamante na exordial como causa de afastamento "rescisão por motivo de força maior" (fls. 27-28). No mesmo sentido é o aviso prévio também assinado pela obreira e juntado pela ré à fl. 193.

"Na manifestação à contestação, observo que a autora não se insurgiu com relação aos referidos documentos ou quanto à modalidade da ruptura contratual alegada pela ré (força maior), tampouco apresentou diferenças de rescisórias com base na referida forma de rescisão.



PROCESSO Nº TST-RR-464-18.2020.5.12.0049

"Além disso, embora a autora já tenha juntado o TRCT na inicial, constando como motivo de afastamento "rescisão por força maior", ela nem sequer requereu a nulidade/reversão da forma da ruptura.

"Assim, entendo que a modalidade da rescisão constante do TRCT (força maior) é válida e que a reclamante não se desincumbiu de demonstrar diferenças de rescisórias impagas neste aspecto.

"Ante o exposto, dou provimento ao pedido para afastar a decisão que declarou nula a dispensa por força maior e reverteu a rescisão para despedida sem justa causa, e para excluir da condenação as verbas deferidas em razão da reversão."

Malgrado os escólios expendidos por Sua Excelência, a maioria desta Câmara posicionou-se em sentido contrário, ratificando a linha argumentativa defendida pelo Juízo de origem.

Sobre a matéria, entendo que o art. 502 da CLT não comporta interpretação extensiva. Nesse sentido, cabe ao empregador provar a extinção da empresa por fatos alheios à sua vontade. Pondero que dificuldades transitórias ou momentâneas não justificam rescisões contratuais por esses motivos, sobretudo tendo-se em vista que cabe ao empregador assumir os riscos das atividades.

Desse modo, foi negado provimento ao recurso nesse ponto.

(...). fls. 308/309

A parte sustenta que *"a modalidade de demissão ocorrida não foi sequer impugnada pela autora em sua exordial ou réplica, ocorrendo a natural preclusão consumativa da matéria"* (fl. 323).

Alega que *"O próprio Tribunal reconhece que a reclamante não impugnou e não requereu a nulidade da demissão por força maior ocorrida"* (fl. 323).



PROCESSO Nº TST-RR-464-18.2020.5.12.0049

Afirma que *"o v. acórdão violou não só a Lei, mas também os princípios do contraditório, da ampla defesa e da adstrição do Juiz, uma vez que a recorrente não pode defender-se daquilo que NÃO EXISTE no processo, que sequer foi requerido ou questionado pela reclamante"* (fl. 323).

Argumenta que *"O pagamento da referida diferença nas verbas rescisórias somente poderia ser reconhecido e deferido se a reclamante pleiteasse a nulidade da demissão por força maior, de forma que a discussão acerca desta modalidade de dispensa fosse exaurida, o que não ocorreu na peça de ingresso e nem no processo"* (fls. 323/324).

Aponta violação dos arts. 141 e 492 do CPC e 5º, LV da Constituição Federal.

À análise.

No presente caso, examinando-se o trecho do acórdão regional anteriormente transcrito, constata-se que o relator originário do recurso ordinário proferiu voto no sentido de considerar *ultra petita* a decisão de primeiro grau, na qual se determinava a conversão da rescisão contratual da Reclamante de dispensa por força maior para dispensa sem justa causa.

Tal conclusão, entretanto, não prosperou no âmbito da Turma e não há registro, no acórdão, dos fundamentos adotados pelo Tribunal Regional para rejeitar a tese relacionada à ocorrência de julgamento *ultra petita*.

A ausência da tese jurídica prevalecente no acórdão, sem que a parte interessada tenha manipulado embargos de declaração, impede a verificação da forma como Corte de origem tratou a matéria trazida à cognição do TST, equiparando-se, portanto à ausência de prequestionamento.

Incide, portanto, o óbice previsto na Súmula 297/TST ao conhecimento do recurso de revista.

Nesse cenário, diante do óbice processual que impede a atuação jurisdicional de mérito pretendida a este TST, resta inviabilizada, em termos absolutos, a possibilidade de reexame da decisão regional objeto do recurso de revista.

Saliento ainda, por oportuno, que, em razão do vício processual ora detectado, não há como avaliar a transcendência da questão jurídica suscitada nas razões do recurso de revista (art. 896-A da CLT).



PROCESSO Nº TST-RR-464-18.2020.5.12.0049

Em outras palavras, e segundo a construção jurisprudencial acima referida (vencido este Relator), a ausência de quaisquer pressupostos recursais extrínsecos (quando insuscetíveis de saneamento, como nos casos de intempestividade, ausência de fundamentação, inadequação e não cabimento do recurso) ou intrínsecos (que não admitem saneamento) contamina o requisito da transcendência, inviabilizando o julgamento de mérito pretendido a este TST.

NÃO CONHEÇO do recurso de revista.

1.2. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO. PANDEMIA DE COVID-19. CONTROVÉRSIA ACERCA DA MODALIDADE DE RESCISÃO CONTRATUAL. FORÇA MAIOR. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CARACTERIZADA

O Tribunal Regional decidiu mediante os seguintes fundamentos:

(...)

1. DA FORMA DA RESCISÃO CONTRATUAL

O Exmo. Desembargador Relator proferiu voto com os seguintes fundamentos:

"Insurge-se a ré contra a sentença que assim estabeleceu: "declaro nula a dispensa por força maior e acolho o pleito de reversão para despedida sem justa causa" e a condenou ao pagamento das rescisórias decorrentes.

"Alega, em suma, que na inicial a autora nem sequer requereu a reversão da rescisão, sendo a decisão ultra petita.

"Vejamos.

"Na exordial a autora alegou ter sido dispensada sem justo motivo, requerendo o pagamento de diferenças de rescisórias que teriam sido pagas a menor.

"Na defesa, a reclamada alegou que a rescisão contratual ocorreu por motivo de força maior, sendo que as rescisórias foram pagas em conformidade com a referida modalidade de ruptura.



PROCESSO Nº TST-RR-464-18.2020.5.12.0049

"Verifico, com efeito, que consta do TRCT juntado pela própria reclamante na exordial como causa de afastamento "rescisão por motivo de força maior" (fls. 27-28). No mesmo sentido é o aviso prévio também assinado pela obreira e juntado pela ré à fl. 193.

"Na manifestação à contestação, observo que a autora não se insurgiu com relação aos referidos documentos ou quanto à modalidade da ruptura contratual alegada pela ré (força maior), tampouco apresentou diferenças de rescisórias com base na referida forma de rescisão.

"Além disso, embora a autora já tenha juntado o TRCT na inicial, constando como motivo de afastamento "rescisão por força maior", ela nem sequer requereu a nulidade/reversão da forma da ruptura.

"Assim, entendo que a modalidade da rescisão constante do TRCT (força maior) é válida e que a reclamante não se desincumbiu de demonstrar diferenças de rescisórias impagas neste aspecto.

"Ante o exposto, dou provimento ao pedido para afastar a decisão que declarou nula a dispensa por força maior e reverteu a rescisão para despedida sem justa causa, e para excluir da condenação as verbas deferidas em razão da reversão."

Malgrado os escólios expendidos por Sua Excelência, a maioria desta Câmara posicionou-se em sentido contrário, ratificando a linha argumentativa defendida pelo Juízo de origem.

Sobre a matéria, entendo que o art. 502 da CLT não comporta interpretação extensiva. Nesse sentido, cabe ao empregador provar a extinção da empresa por fatos alheios à sua vontade. Pondero que dificuldades transitórias ou momentâneas não justificam rescisões contratuais por esses motivos, sobretudo tendo-se em vista que cabe ao empregador assumir os riscos das atividades.



PROCESSO Nº TST-RR-464-18.2020.5.12.0049

Desse modo, foi negado provimento ao recurso nesse ponto.

(...). fls. 308/309

A parte sustenta que a demissão da Reclamante ocorreu na vigência da MP 927/2020, a qual previa que o estado de calamidade pública gerado pela pandemia de Covid-19 constituiria hipótese de forma maior para fins trabalhistas.

Alega que a atividade empresarial, consistente em fornecer merenda escolar, restou completamente inviabilizada durante a pandemia, razão pela qual a Reclamada não obteve qualquer faturamento no período.

Aponta violação do disposto nos arts. 8º e 501 da CLT e 5º, LV, da Constituição Federal.

À análise.

Inicialmente, ressalto que a recorrente, nas razões do recurso de revista, atendeu devidamente às exigências processuais contidas no art. 896, § 1º-A, I, II e III, da CLT. Afinal, a parte transcreveu o trecho da decisão regional que consubstancia o prequestionamento da controvérsia (fls. 319/320); indicou ofensa à ordem jurídica; e promoveu o devido cotejo analítico.

No presente caso, Tribunal Regional concluiu que *“cabe ao empregador provar a extinção da empresa por fatos alheios à sua vontade”* e que *“dificuldades transitórias ou momentâneas não justificam rescisões contratuais por esses motivos [força maior], sobretudo tendo-se em vista que cabe ao empregador assumir os riscos das atividades”* (fl. 309).

Controverte-se, em síntese, acerca da forma de rescisão contratual operada entre as partes - se dispensa sem justa causa, ou em decorrência de força maior -, bem como em relação aos efeitos financeiros decorrentes. Cuida-se à evidência de questão nova, atual e relevante, relacionada aos efeitos da crise decorrente da Pandemia da COVID-19 e seus impactos nas relações de trabalho. Tratando-se de tema ainda não suficientemente enfrentado por esta Corte Superior, **reconheço a transcendência jurídica.**

A crise causada pela pandemia de Covid-19 impactou de forma tremenda diversos aspectos da vida em sociedade. Além das lamentáveis perdas



PROCESSO Nº TST-RR-464-18.2020.5.12.0049

humanas, houve a necessidade de adaptação ao distanciamento social, às novas tecnologias, e a uma nova forma de viver em sociedade.

As relações de trabalho foram especialmente afetadas por essa nova realidade. Muitas empresas foram restringidas em sua forma de atuação, precisando implantar novas tecnologias para viabilizar o trabalho de seus colaboradores em *home office*. Outras tantas, passaram por tamanha dificuldade que fecharam as portas.

Nesse contexto de anormalidade é que se insere a controvérsia retratada nos autos. A Reclamada, nas razões do recurso de revista, busca demonstrar que a rescisão contratual da Reclamante ocorreu por motivo de força maior, nos termos previstos no art. 501 da CLT, razão pela qual entende que as verbas rescisórias seriam devidas pela metade.

Sucedo que, na forma legal, a força maior – evento imprevisível e inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual não concorreu, direta ou indiretamente (art. 501, “caput”, da CLT) – apenas autorizará redução das indenizações rescisórias pela metade quando demonstrado o impacto substancial sobre a saúde econômica e financeira da empresa (art. 501, § 2º, da CLT), em situação que conduza à sua extinção ou ao fechamento do estabelecimento em que trabalhe o empregado (CLT, art. 502).

É incontroverso que a dispensa da Reclamante ocorreu na vigência da caduca Medida Provisória 927/2020, a qual, em seu art. 1º, § 1º, estabelecia que “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”. Tal Medida Provisória, pautada, dentre outros, nos princípios da preservação da empresa e da continuidade das relações de emprego, trouxe uma série de medidas de flexibilização temporária que poderiam ser adotadas pelos empregadores, com vistas à manutenção dos postos de trabalho.

Sucedo que o fato de a própria MP 927, não convertida posteriormente em Lei, haver reconhecido que a pandemia de Covid-19 constitui hipótese de força maior, não induz necessariamente à conclusão de que as verbas rescisórias de contratos extintos em tal contexto seriam pagas pela metade. Referida redução somente é autorizada em lei para os casos de rescisão por força maior se



PROCESSO Nº TST-RR-464-18.2020.5.12.0049

houver fechamento da empresa ou de um de seus estabelecimentos, como se constata do teor do art. 502, II, da CLT.

Os preceitos que disciplinam a força maior e seus impactos nas relações de trabalho exigem, portanto, a comprovação do expressivo impacto da força maior sobre a atividade econômica explorada, com a indesejável situação de extinção ou redução das atividades.

Ademais, na lição de Délio Maranhão, *"a força maior provoca a dissolução do contrato pela impossibilidade de sua execução. (...) É preciso que a execução seja realmente impossível, e não, simplesmente, mais onerosa"* (Instituições do Direito do Trabalho, LTR, 2005, p. 618).

Destaco, ainda, que apreciando casos semelhantes, essa Corte vem decidindo que a dispensa de empregado, no contexto da pandemia de Covid-19, não possibilita ao empregador o pagamento de verbas rescisórias pela metade, sob suposta justificativa de força maior, se não houver fechamento da empresa ou de um de seus estabelecimentos. Nesse sentido, destaco o seguinte precedente:

"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



PROCESSO Nº TST-RR-464-18.2020.5.12.0049

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 incontestada a 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,



PROCESSO Nº TST-RR-464-18.2020.5.12.0049

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 oi, 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



PROCESSO Nº TST-RR-464-18.2020.5.12.0049

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).

No caso, a Corte Regional assentou, de forma concisa, que *"cabe ao empregador provar a extinção da empresa por fatos alheios à sua vontade"*, também salientando que *"dificuldades transitórias ou momentâneas não justificam rescisões contratuais por esses motivos, sobretudo tendo-se em vista que cabe ao empregador assumir os riscos das atividades"*.

Como se observa, não existem elementos fáticos na decisão regional que indiquem a presença dos requisitos que legitimam a rescisão contratual por força maior. Por conseguinte, a análise de eventual ofensas aos arts. 8º e 501 da CLT e 5º, LV, da Constituição Federal demandaria o reexame do acervo fático probatório, providência incompatível com o recurso de revista sob exame, a teor da Súmula 126 deste TST.



PROCESSO Nº TST-RR-464-18.2020.5.12.0049

Eventuais dificuldades financeiras pelas quais a Reclamada venha passando em decorrência da pandemia, em que pese sejam lamentáveis, como o é todo o contexto da crise, devem ser por ela suportadas, à luz do princípio da alteridade (art. 2º, *caput*, da CLT).

Reputo, portanto, incólumes os arts. 8º e 501 da CLT, e 5º, LV, da Constituição Federal.

Ante o exposto, **NÃO CONHEÇO** do recurso de revista.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, não conhecer do recurso de revista.

Brasília, 23 de março de 2022.

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

DOUGLAS ALENCAR RODRIGUES
Ministro Relator