

## Contratos de trabalho

Segundo o documento, muitos empregadores têm usado a rescisão contratual pelo “fato do príncipe” e por “força maior” para rescindir contratos de trabalho e não pagar as verbas rescisórias devidas.

O ministério da Economia elaborou uma nota informativa para esclarecer entendimento sobre alegação de “fato do príncipe” ou de “força maior como motivo” para rescindir contratos de trabalho. O texto serve de orientação para os auditores-Fiscais do Trabalho do RJ na condução de seus procedimentos fiscais durante a crise da covid-19.

Segundo o documento, muitos empregadores têm usado a rescisão contratual pelo “fato do príncipe” e por “força maior” para rescindir contratos de trabalho e não pagar as verbas rescisórias devidas. No caso das alegações de factum principis, a situação é ainda mais grave, pois há casos de empregadores que sequer quitam o saldo de salário devido pelo trabalho já prestado pelo obreiro no mês da rescisão, sustentando que o pagamento de todas as verbas rescisórias, salariais ou indenizatórias, ficará a cargo do governo responsável.



## **Fato do príncipe**

De acordo com a nota informativa, não se admite “paralisação parcial” de trabalho para fins de incidência da hipótese do art. 486 da [CLT](#) , o qual dispõe que:

*“Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.”*

A nota orienta que, apenas quando existir ato de autoridade municipal, estadual ou Federal suspendendo totalmente a atividade será admitida a rescisão do contrato de trabalho com base no fato do príncipe. A incidência da hipótese do art. 486 da CLT não autoriza o não pagamento de verbas de natureza salarial devidas na rescisão contratual.

Assim, o auditor-fiscal do Trabalho, sempre que se deparar com a alegação de fato do príncipe como motivo para rescisão contratual, deve:

1. Verificar se houve paralisação (total) do trabalho e não continuidade das atividades empresariais, seja temporária, seja definitiva;
- 2.
3. Verificar se existe ato de autoridade municipal, estadual ou federal suspendendo totalmente a atividade – se há restrição parcial, não se admitirá o fato do príncipe;
- 4.
5. Verificar se foram quitadas as verbas rescisórias, na forma e prazo estabelecidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, procedendo à lavratura dos autos de infração pertinentes, quando concluir pela violação de preceito legal;
- 6.
7. Abster-se de exigir o recolhimento, pelo empregador, da indenização compensatória do FGTS prevista no art. 18, §1º, da lei [8.036/90](#).
- 8.

## **Força maior**

A incidência da hipótese do art. 502, da CLT, apenas autoriza a redução pela metade da indenização compensatória do FGTS. O referido artigo assim dispõe:

De acordo com a nota, não se admitirá alegação de “força maior” como motivo para rescindir contratos de trabalho se não houve extinção da empresa ou do estabelecimento em que trabalhe o empregado.

*“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.”*

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

1. Verificar se há indícios de extinção da empresa ou do estabelecimento em que trabalhe o empregado;
2. Notificar o empregador para que este apresente o registro do ato de dissolução da empresa na junta comercial ou órgão equivalente, para fins de comprovação do início do processo de extinção;
3. Verificar se foram quitadas as verbas rescisórias, na forma e prazo estabelecidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, procedendo à lavratura dos autos de infração pertinentes, quando concluir pela violação de preceito legal;
4. Verificar se o empregador recolheu, pela metade, a indenização compensatória do FGTS, nos termos do disposto no art. 502, incisos II e III, da CLT, c/c o art. 18, §2º, da lei 8.036/90 – se comprovada a extinção da empresa ou estabelecimento.
5. Caso não tenha ocorrido a extinção, verificar se o empregador recolheu integralmente a indenização compensatória do FGTS, nos termos do disposto no art. 18, §1º, da lei 8.036/90.

Veja a [íntegra](#) da nota.

Para que o leitor encontre as notícias jurídicas específicas sobre coronavírus, reunimos todo o material em um site especial, constantemente atualizado. Acesse: [www.migalhas.com.br/coronavirus](http://www.migalhas.com.br/coronavirus)



Migalhas.com