

Brasilia, 23 de março de 2020.

Considerando a recente declaração da Organização Mundial da Saúde que considerou como pandemia a proliferação do COVID-19;

Considerando que a Portaria MS/GM nº 188, de 3 de fevereiro de 2020, do Ministério da Saúde, já declarou Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) o avanço da infecção humana pelo novo coronavírus;

Considerando a regulamentação já estabelecida pelo Ministério da Saúde através da Portaria MS/GM nº 356, de 11 de março de 2020, regulamentando e operacionalizando o disposto na Lei Federal 13.979/2020;

Considerando que em inúmeros estados e em inúmeros municípios da federação já foram emitidos decretos de emergência em saúde pública determinando medidas preventivas, dentre as quais o cancelamento de aulas nas escolas públicas, por tempo determinado ou indeterminado, extensíveis ou não ao setor privado como determinação ou recomendação;

Considerando a edição do **Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020**, que reconheceu o **estado de calamidade pública no Brasil**;

Considerando o disposto na Lei Federal 13.979/2020 e especialmente a publicação da Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020, que **em seu art. 1º, parágrafo único, reconheceu que para fins trabalhistas a situação em curso “constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501” da CLT**;

Vem a FENEPE, por meio do presente parecer, oferecer sua avaliação sobre o contexto jurídico-trabalhista que atualmente envolve as instituições de ensino, avaliando-o, inclusive, diante das novidades trazidas pela Medida Provisória 927/2020, editada sob o fundamento de fornecer maior instrumental para enfrentamento do estado de calamidade pública decretado.

Tendo em vista todos os recentes acontecimentos e o avanço da epidemia do COVID-19 o poder público gradualmente vem impondo medidas restritivas das mais diversas naturezas e formas, tais como restrição ao direito de ir e vir e da circulação natural das pessoas, assim como proibição de desenvolvimento de determinadas atividades econômicas, sendo que no âmbito da educação elas **variam desde determinação de cancelamento de aulas presenciais até a determinação de paralisação total da atividade e fechamento provisório do estabelecimento**.

Como se está fazendo evidente, os efeitos da epidemia se alastram não só pelo âmbito da saúde pública, atingindo frontalmente a forma de viver e de existir da sociedade, chegando logo em seguida aos aspectos econômicos de todas as empresas e ato contínuo à seara dos contratos de trabalho.

Estas considerações iniciais se fazem necessárias para que seja bem compreendida a complexidade do momento e a escassez de alternativas viáveis que a sucessão de eventos e de normatizações vai imponto às instituições de ensino privadas.

Os prejuízos são evidentes, sendo que o ponto principal a ser enfrentado resume-se em se determinar a forma de distribuição dos prejuízos. Quem pagará a conta? Como se pagará? E assim por diante...

A comunidade jurídica já vinha há algum tempo avaliando qual seria o enquadramento jurídico do evento atualmente vivenciado, existindo razoável consenso de que se tratava de **FORÇA MAIOR**, mesmo antes do art. 1º, parágrafo único, da MP 927/2020, assim o reconhecer expressamente.

Força maior seria o “*poder ou razão mais forte, decorrente da irresistibilidade do fato que, por sua influência, impeça a realização de obrigação a que se estava sujeito*” (Dicionário Houaiss). Não há como se negar que a pandemia se apresenta como um tsunami que não respeita fronteiras, se alastra com velocidade e por onde passa se apresenta de forma imprevisível e irresistível (atualmente).

Nas relações trabalhistas a figura não é recente e já possui previsão na própria CLT, a qual lhe dedica 4 artigos específicos, assim dispostos:

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.

Como a sequência de eventos vem se impondo dia a dia de forma irrefreável o poder público está sendo colocado em teste em sua capacidade de reagir. Sem entrar no mérito dos erros e acertos de sua atuação, suas determinações carregam em si a autoridade e a força do poder estatal, sendo imperativas aos cidadãos e àqueles que desenvolvem atividades econômicas como um todo, nessas naturalmente não excepcionadas as de natureza educacional.

No caso específico das instituições de ensino privadas, não foram somente os efeitos diretos da pandemia que vieram a lhe afetar mas a reação dada pelo poder público ao evento “pandemia”. Uma dessas reações foi a **determinação de CANCELAMENTO DAS AULAS e em algumas localidades CANCELAMENTO DE TODA A ATIVIDADE ECONÔMICA EDUCACIONAL**, sem salvaguarda alguma em relação às demais obrigações que estas devem cumprir, **especialmente as obrigações trabalhistas** frente às centenas (ou milhares) de trabalhadores que lhes prestam serviços. Ajustes simples, de curta duração, em face aos primeiros 15 dias de cessação de aulas, são viáveis e podem ser pensados na linha da colaboração social e solidariedade com a qual o setor sempre se apresentou nos momentos em que fora chamado a dar sua contribuição.

Entretanto, o **ato estatal** de cessar a atividade terá duração de 15 dias? Se estivermos diante de uma cessação de duração superior como se organizar para o enfrentamento dessas dificuldades? Como interpretar o **ato estatal vigente**?

Juridicamente esse ato estatal é denominado *FACTUM PRINCIPIS*, sendo que na seara trabalhista possui previsão inscrita no art. 486 da CLT:

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.** (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

§ 1º - Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria. **(Incluído pelo Decreto-lei nº 6.110, de 16.12.1943)**

§ 2º - Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação. **(Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)**

§ 3º - Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum. **(Incluído pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)**

Autores de peso na história do Direito do Trabalho, como Arrnaldo Süsskind e Martins Catharino, sempre apresentaram entendimento de que em caso de paralisação temporária dos serviços derivada de *factum principis*, o governo responsável deverá arcar com o pagamento dos salários dos empregados da empresa prejudicada.

Para sua caracterização deveriam estar presentes, sinteticamente, ato administrativo inevitável praticado por autoridade competente, interrupção temporária ou definitiva da atividade econômica e não participação (concorrência) direta ou indireta do empregador para a prática do ato estatal.

O fundamento da “teoria do fato do princípio” reside na ideia de que a Administração não pode causar danos ou prejuízos aos administrados, ainda que em benefício da coletividade e ainda que pautado em fundamentos moralmente justificáveis.

Assim sendo, o ato estatal pode ser lícito e moralmente aceitável, mas se causar prejuízos inevitáveis ao cidadão ou àquele que desenvolve atividade econômica, determinará o surgimento do direito de indenizar, compensando os prejudicados pelos efeitos prejudiciais que seu ato desencadeou.

A Medida Provisória 927/2020, publicada na data de ontem, é baseada não só em um ideal de justiça e solidariedade no enfrentamento da crise em que a sociedade brasileira (e mundial) mergulha, mas na ciência que o Estado possui de que todas as consequências que decorram de seus atos, inclusive atos lícitos e moralmente aceitáveis, no afã de conter o avanço da pandemia, deverão ser compensadas de uma forma ou de outra nos termos da ordem jurídica vigente.

Nessa medida é que se buscam equilibrar os atos de restrição impostos pelo Estado com políticas e programas de contenção de prejuízos sociais e econômicos que venham a decorrer do remédio que se aplica ao paciente.

Esse sistema de responsabilização social e econômica não é uma particularidade exclusiva do Brasil, existindo em inúmeros outros países, especialmente na parte ocidental do globo, que já o adotam.

Citem-se as medidas adotadas, por exemplo, pelo governo italiano, ao estipular que arcará com 80% (oitenta por cento) dos salários dos trabalhadores dos setores que sofreram a maior parte dos impactos da quarentena imposta pelo Estado, já fixando teto individual por trabalhador.

O que o Estado italiano está fazendo nesse caso? Nada mais do que se antecipar àquilo que terá de uma forma ou de outra que fazer no futuro, voluntariamente ou após uma desgastante discussão judicial.

Ele tem ciência da lógica do sistema jurídico e tem ciência da lógica do sistema social e econômico vigente, e sabe, igualmente, que os prejuízos em termos humanos, sociais e econômicos estão a ocorrer e a crescer a cada dia!!!

Luta para minimizar e conter o problema epidemiológico e social em curso. Mas nesse caso não se omitiu em relação ao evidente problema econômico que o **REMÉDIO** causará ao **PACIENTE**.

A sociedade é o paciente, ou mais explicitamente os agentes econômicos são o paciente, sendo que empresas e trabalhadores não foram, no caso da Itália, deixados à própria sorte para que numa luta entre prejudicados (empresas e trabalhadores) **decidissem como seria partilhado o prejuízo**.

Bem compreendidas as questões preambulares que norteiam o problema, indicam-se agora a síntese das medidas oferecidas pelo Governo Federal através da Medida Provisória 927/2020:

a) Possibilidade de redução da jornada de trabalho com redução proporcional de salário, limitado a 50%, ficando garantido ao trabalhador a remuneração mínima de um salário mínimo e a irredutibilidade do salário hora

Referida medida da calibragem social e econômica fora anunciada pelo Governo Federal no início da semana passada, criando expectativas legítimas em toda a sociedade, **mas não foi contemplada pelo texto da medida provisória** (a se avaliar no futuro como se enquadrará o princípio da boa-fé objetiva nesse particular)

b) Férias individuais e coletivas

I - A comunicação das férias individuais aos empregados poderá ocorrer com um mínimo de 48 (quarenta e oito horas) de antecedência (não mais 30 dias), e poderá ser realizada por escrito ou mediante alguma ferramenta de comunicação eletrônica, indicando o período de fruição das mesmas;

II - O período mínimo a ser gozado não poderá ser inferior a 5 (cinco) dias;

III - Poderão ser concedidas férias ainda que o período aquisitivo respectivo não tenha transcorrido integralmente;

IV – Mediante acordo individual escrito, empregado e empregador, poderão ajustar a concessão de férias futuras, relativas a períodos aquisitivos que sequer foram iniciados;

V – O gozo de férias será priorizado aos trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do COVID-19;

VI – Poderá o empregador optar pelo pagamento do adicional de férias (terço de férias) em período posterior ao da concessão das férias, limitado à data em que é devido o pagamento da gratificação natalina (lei 4.749/65);

VII – Eventuais solicitações dos empregados de conversão do terço de férias em abono pecuniário estarão sujeitos à concordância do empregador;

VIII – O pagamento da remuneração das férias não será mais realizado até 48 (quarenta e oito) horas antes do período de sua fruição, podendo ser pago até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do seu gozo;

IX – Ocorrendo rescisão de contrato o empregador pagará juntamente com os haveres rescisórios os valores de férias que ainda não tenham sido pagos;

X – Na hipótese de férias coletivas, o empregador deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, não sendo aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT, sendo dispensável a comunicação prévia aos sindicatos e ao Ministério da Economia;

c) Compensação de Jornada (Banco de Horas)

Tendo em vista a legislação atual já possuir previsão para a realização de inúmeras modalidade de compensação de jornada de trabalho, a MP 927/2020 inovou nos seguintes pontos:

I – Autorizou-se a efetivação de acordos de compensação de horas por acordo individual formal para além dos 6 (seis) meses atualmente possíveis, elastecendo o limite para até 18 (dezoito) meses. O período de 18 (dezoito) meses nos quais seriam trabalhadas as horas compensadas durante o período de calamidade pública somente se iniciaria após a cessação do estado de calamidade pública, o qual naturalmente será veiculado por novo ato estatal;

II – Restou mantido o limite de prorrogação de jornada em até 2 (duas) horas e o limite diário de trabalho em até 10 horas diárias, para fins de compensação;

III – Os procedimentos, forma e períodos em que ocorrerão as compensações serão determinados pelo empregador, independentemente de Convenção ou Acordo Coletivo;

d) Antecipação da concessão de feriados

I – Autorizou-se a antecipação do gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais. O aproveitamento desses feriados, inclusive para fins de compensação, deverá ser comunicado aos beneficiados com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito horas), por escrito ou por algum meio de comunicação eletrônica, indicando-se expressamente quais feriados foram aproveitados;

II – O aproveitamento dos feriados acima indicado poderá ser ajustado mediante acordo individual escrito;

e) Teletrabalho

Tendo em vista a legislação atual já possuir previsão para o desenvolvimento de TELETRABALHO, a MP 927/2020 inovou nos seguintes pontos:

I – Autorizou-se a passagem do regime de trabalho presencial para teletrabalho (trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância) sem a necessidade de acordos individuais ou coletivos, assim como sem a necessidade de registro prévio da alteração;

II – O empregador deverá cientificar o empregado da alteração de regime de trabalho com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por algum meio de comunicação eletrônica;

III - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho;

IV – Caso o empregado não possua os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância, o empregador poderá fornecê-los em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não

caracterizarão verba de natureza salarial; ou na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador;

V - O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo;

VI – Permitiu-se a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes;

f) Segurança e medicina do trabalho

I – Suspendeu-se, durante o período de calamidade pública, a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, os quais serão realizados 60 (sessenta) dias a contar do término do estado de calamidade pública;

II - Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização;

III - O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias;

IV Ficam igualmente suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, os quais serão realizados no prazo de 90 (noventa) dias a contar da data de encerramento do estado de calamidade pública, sendo possível, também, sua realização na modalidade de ensino a distância, cabendo ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança;

V - As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos;

g) Suspensão de contrato de qualificação profissional

I – Autorizou-se a suspensão dos contatos de trabalho pelo prazo de até 4 (quatro) meses, para a participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual;

II – A suspensão não dependerá de Convenção ou Acordo Coletivo, podendo ser ajustada mediante acordo individual com o empregado ou com grupo de empregados, devendo ser devidamente registrada na carteira de trabalho física e eletrônica;

III – Durante o período de suspensão e do curso ou programa acima referidos, o empregador poderá conceder ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial. O valor desse auxílio será definido diretamente entre empregado e empregador;

IV – Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho;

V - Nas hipóteses de, durante a suspensão do contrato, o curso ou programa de qualificação profissional não ser ministrado ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, a suspensão ficará descharacterizada e sujeitará o empregador ao pagamento imediato dos salários e

dos encargos sociais referentes ao período, sem prejuízo das penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor e das sanções previstas em acordo ou convenção coletiva;

VI – Não haverá concessão de bolsa-qualificação nos termos do art. 476-A relativamente aos cursos envolvidos na normatização trazida pela MP 927/2020;

No momento em que era confeccionado o presente parecer houve a notícia em inúmeros meios de comunicação de que a possibilidade retratada neste tópico será revogada pela Presidente da República, sendo que ainda é necessário aguardar se efetivamente será editado referido ato.

h) FGTS

I – Suspendeu-se a exigibilidade do recolhimento do FGTS relativamente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente, independentemente do número de empregados; do regime de tributação; da natureza jurídica; do ramo de atividade econômica; e da adesão prévia;

II – Os pagamentos acima indicados poderão ser realizados de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos em lei, podendo ser quitadas em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, devendo, para fazer jus ao benefício, declarar as informações, até 20 de junho de 2020;

III – Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho a suspensão em questão ficará encerrada e o empregador ficará obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos previstos em lei (caso efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização) e ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990. Nesta hipótese as eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990;

IV - Os prazos dos certificados de regularidade de FGTS emitidos anteriormente à data de entrada em vigor da MP 927/2020 foram prorrogados por 90 (noventa) dias;

i) Prazos em processos administrativos

Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor da MP 927/2020 os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficarão suspensos.

j) Convenções ou Acordos Coletivos – prorrogação

Os acordos e as convenções coletivas vencidos ou vincendos, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data de entrada da entrada em vigor da MP 927/2020, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.

As medidas editadas pelo Governo Federal realmente se apresentam como um auxílio no equacionamento das relações de trabalho no âmbito das instituições privadas de ensino. Todavia, como provavelmente palpita no sentimento de todo o setor educacional privado, ainda são tímidas demais para fazer frente aos prejuízos que todos os agentes econômicos enfrentarão (empregados e empregadores).

Nessa medida, e resgatando todo o pano de fundo inicialmente traçado, alguns esclarecimentos adicionais precisam ser apresentados no afã de munir o gestor educacional do ferramental passível de utilização neste momento de crescente crise.

Assim, necessário destacar que o art. 503 da CLT, acima indicado, **já autoriza ao empregador em situações de força maior que realize redução geral de salários limitada a 25% (vinte e cinco por cento) do salário de cada um.**

Tal dispositivo não esclarece se a redução é autorizada apenas se ocorra a redução proporcional de jornada ou se essa redução estaria autorizada independentemente da realização de carga horária na mesma proporção. Diante da ausência de clareza do texto legal e da evidente discussão que se poderia ter sobre qual das duas interpretações estaria correta, e até mesmo se a Constituição Federal de 1988 recepcionou referido dispositivo, o fato é de que o texto permanece na CLT e até o presente momento não foi revogado.

O mesmo art. 503 determina, contudo, que o salário reduzido não seja inferior ao salário mínimo regional (nacional ou estadual, o que seja maior).

Uma das medidas anunciadas pelo governo, e que no momento da edição da MP 927/2020 não foi contemplada, era exatamente a ampliação dessa possibilidade que a lei já franqueia, passando a ser possível a redução não só de 25% (vinte e cinco por cento) mas de **50% (cinquenta por cento), também respeitado o limite de que o salário reduzido não fosse inferior ao salário mínimo nacional.**

Finalmente, e não menos importante, é imperativo que se esclareça que todas as variáveis acima indicadas, inclusive aquelas indicadas no texto da MP 927/2020, poderão ser objeto também de **negociação coletiva** junto ao Sindicato local.

A Lei Federal 4.923/65, conhecida à época de sua edição como **“lei de crise”**, já previa a possibilidade de redução temporária de salários, mediante negociação coletiva, nas empresas que em face da conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrassem em dificuldade insuperável. A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe possibilidade ainda mais ampla em relação ao alcance da negociação coletiva, consoante disposto no art. 611-A da CLT.

Assim, as medidas acima recomendadas poderiam ser ratificadas mediante a edição de um Acordo Coletivo que as instrumentalize, podendo inclusive serem negociadas **adequações setoriais de espectro mais amplo, em face do evidente risco aos empregos de todo o setor.**

Apesar de ser amplamente contestada por parte da doutrina e da jurisprudência a aplicação ao direito do trabalho do disposto no art. 393 do Código Civil Brasileiro, não há como não se explicitar neste momento o seu conteúdo: **“O devedor não responde por prejuízos resultantes**

de caso fortuito ou de força maior, se expressamente não se houver por eles responsabilizado”.

Nessa medida, na distribuição dos prejuízos econômicos decorrentes da pandemia, onde o poder público terceirizou-os aos agentes econômicos do setor educacional sem se preocupar momentaneamente em dar as ferramentas de compensação dos efeitos que provocaria nesses atores sociais é realmente interessante avaliar como ficariam as relações de trabalho em face do art. 393 do CCB, para fins de reconhecer a SUSPENSÃO PROVISÓRIA dos contratos de trabalho por força de FATO DO PRÍNCIPE, retratado no ato estatal emanado pelas autoridades que determinaram o cancelamento das AULAS.

O setor educacional privado é constituído de instituições de ensino dos mais variados portes e das mais variadas orientações econômicas e educacionais, sendo difícil dizer em que medida **ato estatal atingirá sua capacidade de sobrevivência (e de todos os que dela dependem)!**

Reitere-se que quando se avalia o **fato do princípio** não se está a avaliar a licitude da medida ou os mais adequados motivos morais que lhe deram azo, mas apenas a **necessária assunção pelo poder público em sua responsabilidade de equacionar os prejuízos!**

O dispositivo que agora se noticia que o Exmo. Sr. Presidente da República pretende revogar permitia equilibrar um pouco mais esse contexto. A se confirmar a revogação mais uma oportunidade estará descartada.

Juridicamente a decretação de suspensão dos contratos de trabalho por **fato do princípio** se trataria de um ato extremo e naturalmente discutível, onde a avaliação de pô-lo em curso ou não teria que nortear a decisão empresarial (e a do sindicato, também).

O Estado não pode se omitir em momentos como esse, sendo importante que se reitere que é o próprio texto de lei, retratado no parágrafo 1º, do art. 486, da CLT, assim o determina:

§ 1º - Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria.

A FENEP - Federação Nacional das Escolas Particulares, entende ser importante apresentar as novidades trazidas pela MP 927/2020, e assim o faz no presente parecer, mas entende ainda mais importante contextualizá-lo no largo espectro político-jurídico em que ele se insere, de sorte a bem orientar sua base, concedendo-lhe a possibilidade de tomar melhores decisões-informadas que o momento assim permite.

A FENEP, e seu gabinete de crise formado há mais de duas semanas, continuará acompanhando atentamente todos os desdobramentos relativos ao avanço da COVID-19 e suas implicações na seara educacional informado-os e orientando-os o mais prontamente possível na hipótese de necessidade de ajustes nas diretrizes acima indicadas.

Atenciosamente.

Ademar Batista Pereira
Presidente

Diego Felipe Muñoz Donoso
Assessor Jurídico da FENEP