



A suspensão do contrato e a redução da jornada de trabalho em tempos de pandemia

Barbara de Souza RODRIGUES¹
Lucas Pires MACIEL²

RESUMO: O propósito deste artigo foi abordar sobre as medidas de enfrentamento do estado de calamidade e da emergência de saúde pública em decorrência do novo Coronavírus (COVID-19). Trata-se de cenário reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de Março de 2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda sancionado pela Lei 14.020/2020, anteriormente titularizada pelas MPs nº 927 e 936. Foram analisados como pontos principais os benefícios emergenciais custeados pelo Governo para empresas privadas nas hipóteses da redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, bem como da suspensão temporária do contrato de trabalho. Com o fim de reduzir os impactos da pandemia, as medidas trabalhistas empregadas são aplicadas para manter o emprego e a renda dos trabalhadores enquanto durar a situação adversa da qual se enfrenta no país.

Palavras-chave: Contrato de trabalho. Medidas trabalhistas. Pandemia. Programa Emergencial. Suspensão do contrato. Redução da jornada.

INTRODUÇÃO

O presente artigo propõe uma discussão a respeito das medidas de enfrentamento adotadas pelo Governo Federal durante o estado de pandemia ocasionado pelo novo Coronavírus (COVID-19), em especial, da Lei 14.020/2020 publicada no dia 07 de Julho de 2020 titularizada pelo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda contendo disposições semelhantes as medidas provisórias até então utilizadas, estabelecendo os prazos máximos para a suspensão do contrato e a redução proporcional da jornada e salário.

Com o fim de assegurar a continuidade do funcionamento das atividades laboradas, bem como em reduzir os impactos financeiros ocasionados pela pandemia, vale ressaltar que tratam-se de alternativas trabalhistas específicas destinadas a empresas privadas custeadas com recursos da União, porém não se aplicam no

¹ Discente do 3º ano do curso de Direito do Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. Email: barbararodrigues05@hotmail.com. Expositora do trabalho.

² Docente do curso de Direito do Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. Email: lucas_maciel@toledoprudente.edu.br. Orientador do trabalho.

âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e nem da Administração pública direta e indireta, com o objetivo de preservar o emprego e a renda dos trabalhadores sem romper com o vínculo empregatício, amenizando os impactos sociais (PLANALTO, 2020, s.p).

2. Da aplicação de acordos trabalhistas frente a CLT e seus princípios

Conforme dispõe o Art. 442 da CLT, o contrato de trabalho é definido como o “acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Diante disso, temos a incidência de um princípio determinante no ordenamento jurídico para que os contratos de trabalho, sejam regidos para vislumbrar continuamente a manutenção do emprego e a preservação das obrigações recíprocas entre empregado e empregador.

Valendo-se do pensamento do nobre doutrinador Sergio Pinto Martins, “presume-se que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá a continuidade da relação de emprego. A exceção à regra são os contratos por prazo determinado, inclusive o contrato de trabalho temporário. A ideia geral é a de que se deve preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado” (MARTINS, 2014, p.74).

Tal entendimento, incide sobre a égide do Princípio da Continuidade da relação de emprego, caracterizado pela preservação do contrato de trabalho e a garantia ao empregado da segurança e a estabilidade do vínculo empregatício. Nesse sentido, o Governo Federal instituiu uma série de medidas trabalhistas a serem adotadas, primeiramente com a publicação da MP nº 927, permitindo uma flexibilização nos tópicos de antecipação de férias, a suspensão do contrato, o aproveitamento de feriados e a aplicação do banco de horas especial. Ademais, a publicação da MP nº 936 presidindo a redução proporcional da jornada e salário e a suspensão temporária do contrato de trabalho, juntamente do Governo arcando com a sua cota parte.

Por tais razões, a publicação da Lei 14.020/2020 do dia 07 de Julho de 2020, veio a manter basicamente os mesmos critérios de elaboração dos acordos escritos, individuais ou coletivos, com a principal novidade dos limites salariais da redução para a realização dos acordos individuais.

Do exposto, de acordo com a publicação do Decreto Legislativo 10.422/2020 trouxe a regulamentação da prorrogação dos prazos previstos pelos acordos que dependiam de ato do Poder Executivo para que fossem estendidos.

2.1. Da redução proporcional da jornada de trabalho e salário

Cumprir observar preliminarmente, que o Art. 503 da CLT dispõe a possibilidade da redução dos salários dos empregados em caso de força maior ou com prejuízos devidamente comprovados no limite de até 25% respeitado o salário mínimo vigente. Ocorre que inicialmente, a previsão dos acordos eram da redução percentual de 25%, 50% ou 70% por até 90 dias prorrogáveis por prazo determinado por ato do Poder Executivo conforme Art.7º, inciso III da Lei 14.020/2020. Nesse contexto, o Decreto Legislativo 10.422/2020 veio a prorrogar tal prazo, acrescido de 30 dias, prorrogáveis no limite máximo de 120 dias conforme o Art. 2º do mesmo (PLANALTO, 2020, s.p).

Oportuno dizer, que o empregador deve encaminhar a proposta de acordo com antecedência de 02 dias corridos, devendo ainda informar ao Sindicato e ao Ministério da Economia no prazo de 10 dias sobre adoção da redução da jornada e salário, por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho (CCT/ACT), ou ainda por Acordo Individual escrito, com o pagamento do benefício em até 30 dias contados da data da celebração do acordo, enquanto durar a situação de calamidade (PLANALTO, 2020, s.p).

Cabe ainda apontar, que uma das novidades da conversão da lei trata-se da flexibilização em realizar acordos individuais entre empregador e empregado, para os que recebam até dois salários mínimos (R\$ 2.090,00), mantendo-se a regra anterior para as demais empresas (limite de três salários mínimos – R\$ 3.135,00), ou seja, mediante acordo coletivo, a não ser que a redução seja de apenas 25%, podendo ainda ser feito de maneira individual também (CONJUR, 2020).

2.2. Da suspensão temporária do contrato de trabalho

A suspensão temporária do contrato, assim como a redução salarial e da jornada, somente poderá ser realizada mediante acordo entre as partes, obedecendo os mesmos critérios da redução, por acordo escrito, coletivo ou individual, e comunicando ao Sindicato e Ministério da Economia pelo prazo de até 10 dias, com pagamento em até 30 dias também contados da data da celebração do acordo.

Quanto ao prazo de aplicação, terá duração máxima de 60 dias fracionáveis em 2 períodos de até 30 dias, que poderia vir a ser prorrogado por prazo determinado em ato do Poder Executivo. Assim sendo, o Decreto Legislativo 10.422/2020 prorrogou esse prazo, acrescentando de mais 60 dias, com limite máximo de 120 dias por ato do Executivo da mesma forma aplicada na redução salarial (PLANALTO, 2020, s.p).

Convém mencionar, que diferentemente da redução, na suspensão do contrato não há trabalho, e se verificado que as atividades empresariais foram mantidas, ainda que de forma parcial, a suspensão ficará descaracterizada e o empregador ficará sujeito às penalidades, devendo arcar com todos os encargos salariais ao empregado.

Dessa forma, nesta modalidade de acordo, o Governo quem irá remunerar o trabalhador no valor integral ao qual teria direito caso viesse a receber o seguro desemprego, deixando claro ao empregador que deverá continuar arcando com todos os benefícios mensais que já eram concedidos aos empregados.

Neste sentido, o Presidente Jair Bolsonaro assinou novo decreto, o 10.470/2020 no dia 24 de Agosto de 2020, prorrogando mais uma vez o prazo das duas medidas, que antes com limite máximo de até 120 dias, agora prorrogados por mais 60 dias limitados ao máximo de 180 dias, conforme se refere o Art. 1º da Lei 14.020/2020, tendo em vista que alguns setores ainda permanecem com dificuldades de retomada das atividades empresariais regularmente (PLANALTO, 2020, s.p).

3. CONCLUSÃO

Ante todo o exposto, conclui-se que a legislação trabalhista não veio a prever a situação atual de maneira concreta, porém a criação de medidas de enfrentamento durante a pandemia do novo Coronavírus (COVID-19) prova que a Consolidação das Leis do Trabalho fazem jus ao seu conteúdo, e cumpre com o dever de garantir a segurança jurídica adequando o direito do trabalho para ambas as partes.

Por todos esses aspectos, mais uma vez o direito do trabalho encarregou-se de não desamparar àqueles que mais necessitam, aplicando alternativas para que as empresas privadas persistam em produzir o fruto do trabalho e sustento de tantas famílias, almejando o desenvolvimento da Economia e estabelecendo possibilidades de redução do impacto comercial, financeiro e social diante da situação pandêmica no país.

REFERÊNCIAS

BRASIL. LEI Nº 5.452, DE 01 DE MAIO DE 1943. Institui a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União. Brasília, DF, maio 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 08 ago. 2020.

BRASIL. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927 DE 22 DE MARÇO DE 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública. Diário Oficial da União. Brasília, DF, mar. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 15 jul. 2020.

BRASIL. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936 DE 01 DE ABRIL DE 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública. Diário Oficial da União. Brasília, DF, abr 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 15 jul. 2020.

BRASIL. LEI Nº 14.020, DE 06 DE JULHO DE 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Diário Oficial da União. Brasília, DF, jul 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm>. Acesso em: 05 ago. 2020.

BRASIL. DECRETO Nº 10.422, DE 13 DE JULHO DE 2020. Prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho. Diário Oficial da União. Brasília, DF, jul 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10422.htm>. Acesso em: 01 jul. 2020.

BRASIL. DECRETO Nº 10.470, DE 24 DE AGOSTO DE 2020. Prorroga os prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Diário Oficial da União. Brasília, DF, ago 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10470.htm>. Acesso em 28 ago. 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 30ª ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 74.

Governo prorroga período de suspensão de contrato de trabalho e redução de salário. Agência Senado, 2020. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/07/14/governo-prorroga-periodo-de-suspensao-de-contrato-de-trabalho-e-reducao-de-salario/#conteudoPrincipal>>. Acesso em: 20 jul. 2020.

As novidades da Lei 14.020 em relação à MP 936. Consultor Jurídico, 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-jul-07/cni-novidades-lei-14020-relacao-mp-936>>. Acesso em 12 set. 2020.