

EFEITOS DA PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

GROLI, Patricia¹
SANCHES, Pedro Henrique²

RESUMO:

O presente trabalho busca apresentar de que forma a pandemia da COVID-19 iniciada em 2020, afetou as relações de trabalho, através de um relato da evolução das providências de enfrentamento adotadas, entre decretos e medidas provisórias, no decorrer do período de calamidade pública que foi instaurado no Brasil naquele momento, com foco na suspensão temporária do contrato de trabalho. Para alcançar o objetivo, utiliza-se uma pesquisa bibliográfica, por meio de livros, revistas, artigos, textos legais e jurisprudências, que demonstram uma série de alterações e flexibilizações na legislação trabalhista e nos vínculos entre empregado e empregador. Com isso, discussões surgiram, principalmente, em relação às normas que foram flexibilizadas e a garantia de emprego prevista na Medida Provisória nº 936/20. Nesse sentido, o Judiciário foi provocado a solucionar os embates que surgiram, principalmente em relação à dispensa sem justa causa no período de estabilidade; tempo de garantia do emprego; e renúncia do direito de garantia. Dessa forma, restou demonstrado que houve lacunas nas normas legais adotadas de forma emergencial, abrindo espaço para uma nova discussão, já que medidas criadas para auxiliar o momento de crise, em alguns casos, trouxeram mais dificuldades econômicas para empregadores.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; COVID-19; Relações de Trabalho; Medidas Provisórias; Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho.

EFFECTS OF THE PANDEMIC ON LABOR RELATIONS: SUSPENSION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT

ABSTRACT:

The present research seeks to present how the pandemic of COVID-19 affected labor relations, through an account of the evolution of the measures adopted, between decrees and provisional measures, during the period of public calamity that was installed in Brazil at that time, focusing on the temporary suspension of the employment contract. To achieve the goal, bibliographical research is used, by books, magazines, articles, legal texts and jurisprudence, that demonstrated a series of alterations and flexibilizations in the labor legislation and in the bonds between employee and employer. With this, discussions have arisen, especially in relation to the norms that have been made more flexible and the employment guarantee provided for in Provisional Measure 936/20. In this sense, the Judiciary was called upon to solve the disputes that arose, especially regarding the dismissal without just cause during the stability period; the length of the job guarantee; and the waiver of the guarantee right. Thus, it was shown that there were gaps in the legal norms adopted in an emergency way, opening space for a new discussion, since measures created to help the moment of crisis, in some cases, brought more economic difficulties for employers.

KEYWORDS: Labor Law; COVID-19; Labor Relations; Provisional Measures; Temporary Suspension of the Employment Contract.

¹Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário Assis Gurgacz - FAG, Cascavel/PR. E-mail: pgorli@minha.fag.edu.br

²Docente Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário Assis Gurgacz - FAG, Cascavel/PR. E-mail: pedrosanches@fag.edu.br

1 INTRODUÇÃO

Ao analisar-se a história, percebe-se como um vasto rol de pandemias atingiram o planeta, dentre as principais, podemos citar a peste negra, varíola e gripe espanhola. Porém, nenhuma delas teve um impacto tão grande na sociedade quanto a COVID-19, que surgiu na China no ano de 2019 e, em poucos meses, alastrou-se para o restante do mundo e causou mortes, paralisou países inteiros e, conseqüentemente, gerou grande impacto na economia.

No Brasil, a doença chegou em meados de fevereiro de 2020 e em poucos dias já causava prejuízos, principalmente, pelo fato de a medida essencial adotada para conter a proliferação da doença ter sido o isolamento social, o qual paralisou as atividades de vários setores da economia.

Diante do cenário de risco, com a iminente possibilidade de fechamento de empresas e aumento no desemprego, o governo deparou-se com a necessidade de medidas que iam além do isolamento, mas que buscassem preservar a economia e os empregos.

Nesse sentido, o objetivo da presente pesquisa é analisar os efeitos que a pandemia causou nas relações de trabalho, sobretudo no tocante a suspensão temporária do contrato de trabalho, ao passo que normas foram editadas alterando e/ou flexibilizando os vínculos entre empregado e empregador.

De acordo com Boucinhas Filho e Costa (2020), em 20 de março de 2020, por meio do Decreto Legislativo, nº 6, foi instaurado estado de calamidade pública no Brasil, que legitimou o estabelecimento de regimes jurídicos urgentes e provisórios, com o intuito de reduzir os impactos da situação.

Em seguida, em 22 de março de 2020, publicou-se a primeira Medida Provisória que dispunha sobre medidas trabalhistas para enfrentamento da crise da COVID-19, nomeada MP nº 927. Dentre as estratégias adotadas, as principais foram: antecipação de férias individuais; diferimento do Fundo de Garantia por tempo de serviço (FGTS); prevalência da norma individual sobre a coletivamente negociada; e teletrabalho.

Mais adiante, em 02 de abril de 2020, o Governo Federal publicou a MP nº 936, posteriormente convertida em Lei nº 14.020/20, que previu, entre outros: o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER); redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e suspensão temporária do contrato de trabalho.

A referida suspensão, assim como as demais ações adotadas pelas Medidas Provisórias objetivou, sobretudo, a preservação do emprego e da renda. Em um primeiro momento, o prazo máximo de suspensão foi de 60 (sessenta) dias, chegando a 240 (duzentos e quarenta) dias pelo Decreto nº 10.517/20. Dessa forma, o empregado afastado recebeu o Benefício Emergencial de

Proteção ao Emprego e Renda (BEPER) e, em contrapartida, o empregador deveria garantir estabilidade ao empregado pelo mesmo prazo da suspensão. Pelo fato de as medidas terem sido editadas em um momento de calamidade pública, alguns pontos geraram embates judiciais, que foram definidos, inclusive, em instâncias superiores.

Ademais, durante o período de pandemia, muitas foram as normas emergenciais que surgiram e junto delas, inúmeras dúvidas, tanto dos empregados e empregadores, quanto do próprio judiciário. Portanto, a presente pesquisa mostra-se relevante, no sentido de trazer as principais alterações legais durante o estado de calamidade, com foco na suspensão temporária do contrato de trabalho, e como elas afetaram a relação de trabalho, tanto momentaneamente quanto futuramente.

Nessa perspectiva, demonstrado o panorama geral da pesquisa, com um breve relato histórico das principais pandemias enfrentadas pela humanidade, bem como o impacto gerado pela COVID-19, no contexto de globalização em que o mundo está inserido atualmente, estabeleceu-se a relevância jurídica do presente trabalho, já que o direito do trabalho, mais especificamente, as relações de trabalho, são diretamente afetados em momentos de crises socioeconômicas. Logo, a presente investigação trata-se de um ensaio teórico, caracterizado pela pesquisa bibliográfica.

2 CONTEXTO HISTÓRICO E EVOLUÇÃO DA COVID 19

A palavra pandemia, conforme Belfort (2020), tem origem grega e, em seu conceito atual, refere-se a uma epidemia de grandes proporções, que se difunde pelos países, em mais de dois continentes e no mesmo período, como foi a COVID-19.

No decorrer da história, muitas foram as pandemias que assolaram a humanidade, cada uma delas trazendo prejuízos significativos à sua época, elas causaram momentos de tensão e foram estímulo de mudanças em alguns casos (BELFORT, 2020). Dentre as principais, podemos citar a peste negra, que dizimou parte da população europeia no século XIV; a varíola, que ocorreu em surtos ao longo do tempo, trazendo muitas mortes, principalmente no século XX; a gripe espanhola, disseminada durante a primeira guerra mundial; e, atualmente, a COVID-19, que surgiu ao final de 2019, na China, e se espalhou muito rapidamente pelo resto do mundo, ceifando milhões de vidas, paralisando países inteiros, trazendo sensação de impotência e prejuízos socioeconômicos incalculáveis.

De acordo com a OPAS (Organização Pan-Americana da Saúde), em 31 de dezembro de 2019, a OMS (Organização Mundial da Saúde) foi informada a respeito de casos de pneumonia em Wuhan, na China, decorrentes de uma nova cepa de coronavírus e não anteriormente

¹Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário Assis Gurgacz - FAG, Cascavel/PR. E-mail: pgrulli@minha.fag.edu.br

²Docente Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário Assis Gurgacz - FAG, Cascavel/PR. E-mail: pedrosanches@fag.edu.br

encontrada em humanos. Esse novo vírus recebeu o nome de SARS-CoV-2 e foi responsável por causar a COVID-19.

A origem dessa doença ainda não é totalmente clara e muitas hipóteses surgiram, porém, uma das correntes, de acordo com Belfort (2020), defende que a COVID iniciou-se a partir de um mercado de animais em Wuhan e passou de uma transmissão pontual para grave pandemia. A principal suspeita é de que o vírus SARS-CoV-2 teria sido transmitido aos humanos pelo animal pangolim, mamífero que se assemelha ao tatu.

Em 30 de janeiro de 2020, conforme a OPAS, foi declarado pela OMS surto do novo coronavírus, constituindo-se Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional, o mais alto nível de alerta da Organização. Pouco tempo depois, em 11 de março do mesmo ano, a COVID-19 foi caracterizada como uma pandemia.

Segundo Martinez e Possídio (2020), essa não é a primeira pandemia que atingiu a humanidade, mas sem dúvidas, a que produziu efeitos mais adversos, em razão da globalização. Além disso, a COVID-19 provou que a sociedade nunca está plenamente preparada para os efeitos de uma pandemia, sobretudo as consequências do isolamento, muitas vezes exigido nesses casos. No entendimento de Veiga e Sevolella (2020), o isolamento social transformou a forma de relacionamento, fazendo com que mecanismos fossem criados para ultrapassar a distância e levar ao atendimento de necessidades.

Enquanto governos e sociedade médica buscavam formas de conter a transmissão do vírus e de tratar os doentes, os problemas socioeconômicos cresciam, principalmente, em razão do isolamento e da dificuldade em adequar o mercado de trabalho a essa realidade. Ademais, na visão de Veiga e Sevolella (2020), a ausência de elementos normativos pré-estabelecidos e a rápida mudança de cenário nas empresas, comércio e sociedade como um todo, gerou muitas dúvidas, no que diz respeito ao direito e nas relações de trabalho.

Nesse contexto, alguns setores foram afetados de forma mais grave, na visão de Martinez e Possídio (2020), especialmente, os ligados ao entretenimento, como hotéis, bares, restaurantes, empresas de viagem, além de setores de transporte e academias, sendo que os trabalhadores dessas áreas se encontraram ainda mais suscetíveis, com o risco do encerramento das atividades das empresas.

Convém ressaltar que, no decorrer da pandemia da COVID-19, enquanto muitos estabelecimentos tiveram que suspender suas atividades, o Governo Federal e o Congresso Nacional buscaram medidas para garantir os empregos e a continuidade de milhões de empresas.

2.1 REFLEXOS DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS NO DIREITO DO TRABALHO

Com o propósito de se preparar para os desafios trazidos pela doença, em 06 de fevereiro de 2020, antes mesmo de confirmado o primeiro caso de COVID-19 no Brasil, foi publicada a Lei nº 13.979/20, que dispunha sobre medidas de enfrentamento da pandemia. Conforme Boucinhas Filho e Costa (2020), essa norma determinou falta justificada ao trabalho o tempo de ausência dos funcionários submetidos a medidas de isolamento, com isso, estaria caracterizado interrupção do contrato de trabalho, não havendo prejuízos ao salário.

Finalmente, com a publicação do Decreto nº 10.282/20, definiram-se os serviços públicos e as atividades essenciais (BRASIL, 2020), e, como muitas empresas foram excluídas do permissivo legal para funcionamento, outras medidas precisaram ser tomadas para preservação das atividades.

Dessa forma, em 20/03/2020, o Governo Federal publicou a Medida Provisória nº 927/20, que dispôs sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública, de importância internacional decorrente da COVID-19 (BRASIL, 2020).

Precipuamente, constando de 39 artigos, a MP 927/20, trouxe considerações de diversos aspectos da relação trabalhista, sendo que nesse trabalho serão destacados os principais pontos.

O teletrabalho, conforme Souza Jr. et al. (2020), foi mecanismo valioso no contexto da pandemia, principalmente, pela materialização das medidas de isolamento. A MP previu a decisão unilateral, por parte do empregador, de alteração do regime de trabalho, não se aplicando o artigo 75-C, §1º, da CLT (Consolidação das leis de Trabalho), que exigia mútuo acordo.

Além disso, de acordo com Boucinhas Filho e Costa (2020), a mudança de regime deveria ser informada ao empregado no mínimo 48 (quarenta e oito) horas antes. Embora não houvesse necessidade de registro da alteração no contrato de trabalho, exigiu-se formalização de acordo individual para questões relacionadas à infraestrutura para o exercício das atividades, bem como, despesas provenientes da prestação de serviços.

Outra previsão da referida MP, como descrito por Souza Jr. et al. (2020), foi a antecipação de férias individuais, sendo que, o seu artigo 6º, diminuiu de 30 (trinta) dias para 48 (quarenta e oito) horas de antecedência o prazo do aviso de férias, medida essa muito bem pensada, visto que, o teletrabalho não elimina a questão do baixo fluxo de clientes nas empresas, que reduziu

¹Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário Assis Gurgacz - FAG, Cascavel/PR. E-mail: pgrulli@minha.fag.edu.br

²Docente Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário Assis Gurgacz - FAG, Cascavel/PR. E-mail: pedrosanches@fag.edu.br

drasticamente suas receitas. Ademais, as férias puderem ser conferidas mesmo que o período aquisitivo a elas relativo não tivessem sido decorridos. (BRASIL, 2020).

Dentre as medidas de alívio empresarial, o artigo 19 da MP nº 927/20 possibilitou a prorrogação do recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) referente aos meses de março a maio de 2020, diferindo seu pagamento com parcelamento, a partir de julho de 2020, como afirmou Martinez e Possídio (2020).

Nesse ínterim, a disposição mais polêmica da MP foi a suspensão do contrato de trabalho, pois afirma Boucinhas Filho e Costa (2020), que esta previa a suspensão por até 04 meses, para participação do empregado em cursos não presenciais de qualificação profissional, sendo que, durante o período, seria facultado ajuda de custo, sem natureza salarial. O fato de maior crítica se deu justamente pela ausência de pagamento de salário, medida que violaria a dignidade da pessoa humana. Assim, o artigo foi rapidamente revogado, no dia seguinte, pela MP 928/20.

Buscando ainda mais ampliar as medidas para resguardar empregos e empresas, o Governo Federal editou a Medida Provisória nº 936/20, publicada em 02 de abril de 2020, que autorizou a prática de três medidas, as quais serão detalhadas a seguir.

Como primeira providência, criou-se o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER), o qual seria pago nas hipóteses de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e de suspensão temporária do contrato de trabalho (BRASIL, 2020).

Outra medida prevista na MP nº 936/20 foi a redução proporcional de jornada e de salário, sendo que autorizou uma redução de até 70% (setenta por cento), garantindo-se o valor do salário-hora; necessitando ajuste prévio entre empregador e empregado; e com prazo máximo de 90 (noventa) dias. Dessa forma, Cassar (2020) afirma que tal providência poderia ferir o princípio da irredutibilidade salarial, prevista no artigo 7º, VI, CF/88, contudo, os conflitos entre princípios constitucionais são resolvidos, considerando-se o valor relativo assumido pelo mesmo, analisando-se o caso concreto. Com isso, o princípio poderia ser relativizado.

Ademais, como explica Martinez e Possídio (2020), ficou definida a possibilidade de acordo, por meio de contrato individual, para a suspensão temporária do contrato de trabalho, com limite máximo de 60 (sessenta) dias, podendo ser dividida em até dois intervalos de 30 (trinta) dias. Nesse período, o empregador não estava obrigado ao pagamento de salários, mas sim, dos benefícios concedidos ao empregado.

Conforme Boucinhas Filho e Costa (2020), em qualquer das duas hipóteses, a União se responsabilizou em pagar o BEPER, independentemente do tempo da relação de emprego, sendo o valor mensal o mesmo do seguro-desemprego a que o funcionário teria direito, com fulcro no artigo 5º, da Lei nº 7.998/90.

Por esse viés, ficou estabelecido também, que, tanto em caso de redução da jornada de trabalho, quanto de suspensão temporária do contrato, o empregado teria garantia temporária de emprego, durante o período acordado de redução ou suspensão; e após o restabelecimento da jornada ou encerramento da suspensão temporária do contrato, por período equivalente ao acordado. (BRASIL, 2020).

E ainda, menciona-se que, ao longo da pandemia foram muitas as medidas que surgiram e que objetivaram a redução dos impactos gerados por essa doença, sobretudo na economia e no mercado de trabalho.

2.2 SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Dentre as principais previsões das Medidas Provisórias 928 e 936/20 e uma das que gerou mais dúvidas e polêmicas, estava a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho. Para entender um pouco mais do porquê de tantos questionamentos, faz-se necessário uma breve contextualização sobre a suspensão do contrato de trabalho na legislação brasileira.

Suspensão do contrato de trabalho, de acordo com Resende (2020), é a cessação, por um período, dos principais efeitos do contrato, sendo que, o vínculo é mantido, mas o empregado e empregador não se subordinam a algumas obrigações contratuais durante a suspensão.

Já no entendimento de Bezerra Leite (2022), não há de se falar em suspensão do contrato de trabalho, mas sim, dos efeitos, ou seja, das obrigações entre as partes.

Dentre as consequências da suspensão contratual, Resende (2020), destaca que o empregado não prestará serviços nem se manterá à disposição do empregador; não receberá salário; e o período de suspensão não será computado como tempo de serviço.

Por outro lado, ainda na visão de Resende (2020), ao contrário do que algumas doutrinas afirmam, a suspensão não afeta todos os efeitos do contrato, subsistem as obrigações acessórias, como exemplo, dever de não violação de segredo da empresa; de não praticar concorrência desleal, entre outros.

Efetivamente, são vários os fatores que ensejam a suspensão, conforme Delgado (2019), que podem ser classificados em: suspensão por motivo alheio à vontade do empregado; suspensão por motivo lícito atribuível ao empregado; e suspensão por motivo ilícito atribuível ao empregado.

Decerto, as situações de suspensão por motivo alheio à vontade do empregado, encontram-se descritos na CLT, sendo eles: afastamento previdenciário a partir do 16º dia; aposentadoria

¹Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário Assis Gurgacz - FAG, Cascavel/PR. E-mail: pgrulli@minha.fag.edu.br

²Docente Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário Assis Gurgacz - FAG, Cascavel/PR. E-mail: pedrosanches@fag.edu.br

provisória; cumprimento de encargo público obrigatório; e prestação de serviço militar. (BRASIL, 1943).

Além disso, a suspensão por motivo lícito atribuível ao empregado, na visão de Delgado (2019), é aquela em que o empregado exerce faculdade legal ou contratual que possibilita tal medida. Os fatores suspensivos que se enquadram nessa classificação são: participação em greve; encargo público não obrigatório; eleição para cargo de direção sindical ou diretor de sociedade anônima; licença não remunerada a pedido do empregado (ato bilateral); e afastamento para qualificação profissional.

Ainda, em relação aos fatores que ensejam a suspensão, Delgado (2019), nos motivos ilícitos atribuíveis ao empregado, cita a suspensão disciplinar (por até 30 dias); e a suspensão de empregado estável para instauração de inquérito para apuração de falta grave (até decisão final do processo).

Em relação aos efeitos jurídicos da suspensão, Resende (2020), explica que, o empregador não poderá dissolver o contrato de trabalho durante a suspensão, com exceção de justa causa. Também, ao cessar o período, é garantido ao empregado o retorno ao cargo ocupado, porém, em regra, não há garantia de emprego. Ademais, conforme a CLT, em seu artigo 471, é assegurado ao empregado a percepção de vantagens adquiridas pela categoria em sua ausência. (BRASIL, 1943).

2.3 SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO PREVISTA NA MP 936/20 E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Por pressão de uma crise econômica anteriormente nunca vista, causada pela COVID-19, Martinez (2022), explica que o governo publicou a MP 936/20, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, o qual objetivou, entre outros, preservar o emprego e a renda; e reduzir o impacto social decorrente da pandemia.

Dentre as medidas já citadas, adotadas para minimizar os impactos da COVID-19 na economia do país, a suspensão temporária do contrato de trabalho foi de grande relevância para a manutenção de empregos e renda da população, porém, gerou dúvidas tanto entre empregadores e empregados, quanto no meio jurídico.

Conforme já abordado, em relação à suspensão temporária do contrato de trabalho, Martinez e Possídio (2020), afirmam que empregado e empregador puderam acordar, por meio de contrato individual, por prazo máximo de 60 (sessenta) dias, dividido em até dois ciclos de 30 (trinta) dias. Prazo esse aumentado para até 240 (duzentos e quarenta) dias pelo Decreto nº 10.517/20, de acordo com Martinez (2022).

Uma discussão que surgiu durante a vigência da MP 936/20 e que foi alvo de Ação Declaratória de Inconstitucionalidade, diz respeito à eficácia do dispositivo que permitiu a suspensão por meio de acordo individual. Assim, o Supremo Tribunal Federal (STF) foi favorável a manter a eficácia, independente da concordância dos sindicatos, decisão essa acertada, na visão de Azevedo et al. (2020), em decorrência do momento excepcional vivido.

Com isso, o acordo, ressaltam Martinez e Possídio (2020), deveria ser enviado ao empregado no mínimo dois dias antes do início da suspensão e o sindicato precisaria ser comunicado a respeito do ajuste, no prazo de 10 (dez) dias corridos, a partir da data da oficialização.

Da mesma forma em que ocorre na suspensão prevista na CLT, na suspensão temporária não haveria o pagamento de salário nem recolhimentos previdenciários e de FGTS. Porém, como descrito por Boucinhas Filho e Costa (2020), o empregado deveria receber todos os benefícios oferecidos pelo empregador e poderia contribuir como segurado facultativo do INSS.

A MP 936/20 foi clara ao prever que, se durante o período de suspensão temporária o empregado mantivesse alguma atividade laboral, ficaria descaracterizada a suspensão e o empregador estaria sujeito ao pagamento de remuneração e encargos do período; penalidades legais; e sanções previstas em convenção ou acordo coletivo. (BRASIL, 2020).

Por conseguinte, ficou ajustado na MP que a concessão do BEPER, nos casos de suspensão, teria relação com o faturamento da empresa. De acordo com Belfort (2020), empresas que obtiveram faturamento anual de até R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) em 2019, poderiam suspender seus funcionários de forma temporária e o governo ficaria responsável pelo pagamento do valor correspondente a cem por cento do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, não ultrapassando R\$ 1.813,03 (mil oitocentos e treze reais e três centavos).

Já em relação a empresas cujo faturamento ultrapasse o valor acima descrito, Belfort (2020) afirma que elas estariam responsáveis por 30% (trinta por cento) do salário e o benefício seria no valor de 70% (setenta por cento) do seguro-desemprego.

Vale ressaltar, conforme Boucinhas Filho e Costa (2020), que o BEPER foi concedido independente do cumprimento de período aquisitivo, tempo de vínculo ou de salários auferidos pelo empregado.

No entendimento de Azevedo et al. (2020), é imprescindível a observação da garantia provisória de emprego para aqueles que receberam o BEPER, em razão da suspensão provisória

¹Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário Assis Gurgacz - FAG, Cascavel/PR. E-mail: pgrulli@minha.fag.edu.br

²Docente Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário Assis Gurgacz - FAG, Cascavel/PR. E-mail: pedrosanches@fag.edu.br

do contrato, durante o tempo do acordo e após o retorno, por período igual ao que esteve suspenso. Esse ponto, inclusive, foi bastante controverso e tem gerado discussões jurisprudenciais, que serão abordadas mais adiante.

Diferentemente do previsto na CLT, a MP 936/20, estabeleceu que, em caso de dispensa sem justa causa durante o período de garantia provisória sujeitativa o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas em lei, de indenização no valor de cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia (BRASIL, 2020). Contudo, em casos de pedido de demissão ou rescisão por justa causa, não haveria o pagamento de indenização, nos mesmos termos da CLT.

Além disso, a respeito de possíveis irregularidades nos acordos de suspensão, apuradas pela Auditoria Fiscal do Trabalho, segundo Martinez e Possídio (2020), sujeitariam os transgressores a multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) a R\$ 100.000,00 (cem mil reais), conforme artigo 634-A, inciso I, da CLT.

Em consonância com Bezerra Leite (2022), este destaca que, tanto a jornada de trabalho quanto o pagamento de salário seriam retomados em dois dias corridos, contados do fim do estado de calamidade; da data de encerramento prevista no acordo; ou do dia de comunicação do empregado sobre decisão de antecipação do fim da suspensão.

Por se tratar de um período ímpar vivido em nossa sociedade e as medidas trabalhistas para minimizar os impactos da pandemia terem sido criadas de forma emergencial, muitas dúvidas surgiram nas relações de trabalho e chegaram ao judiciário para resolução. A questão gerou tantos questionamentos que inclusive houve decisão reformadas nos tribunais. Nesse sentido, adiante trataremos alguns embates e suas discussões junto aos tribunais superiores.

Porventura, em decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), a reclamada interpôs recurso ordinário, requerendo reforma da decisão sobre indenização pelo período de garantia de emprego, buscando majoração do mesmo. No caso em análise, houve uma sequência de suspensões de contrato e redução de jornada, que somaram 226 (duzentos e vinte e seis) dias e encerraram-se em 31/12/2020.

Na decisão, o relator pontuou que o período de garantia provisória de emprego deve corresponder à soma total de todos os intervalos em que houve a interrupção do contrato ou redução da jornada, não havendo que se falar em consideração de novo período de estabilidade a cada novo retorno.

Dessa forma, a conclusão foi de encontro ao entendimento do Juízo "a quo", que havia considerado 106 (cento e seis) dias de garantia. Com isso, deu-se provimento ao recurso e ampliou a condenação referente à indenização da garantia.

Conforme ementa do recurso ordinário:

GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. LEI 14.020/2020 - PANDEMIA DO CORONAVÍRUS. A Medida Provisória 936/2020, convertida na Lei 14.020/20, prevê a suspensão temporária do contrato de trabalho e a redução de jornada como medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, durante o estado de calamidade pública provocado pela pandemia do coronavírus (Covid-19). A citada lei estatuiu a estabilidade provisória aos empregados que tiveram o contrato de trabalho suspenso ou com redução de jornada, por período equivalente ao acordado pela suspensão ou redução. Dessa forma, o contrato de trabalho poderia ser encerrado por justa causa ou pedido de demissão, não tendo a lei excepcionado outras hipóteses de rescisão contratual. O § 1º do art. 10, caput, da Lei 14.020/2020, estabelece que a Reclamada, ao dispensar empregado portador da garantia provisória de emprego, além de quitar as verbas rescisórias (sem qualquer redução), deve pagar a indenização estabelecida nos respectivos incisos. (TRT-3 - RO: XXXXX20215030169 MG XXXXX-49.2021.5.03.0169, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Data de Julgamento: 14/02/2022, Primeira Turma, Data de Publicação: 15/02/2022).

Em outra ação, a suspensão temporária do contrato de trabalho foi definida em acordo individual, pelo período de sessenta dias, no qual o funcionário recebeu BEPER. Consequentemente, findo o período de afastamento, dois dias após o retorno do empregado, o empregador rescindiu o contrato, sem justa causa, alegando renúncia da garantia de emprego pela parte contrária.

Na decisão, o Tribunal pontuou, ao concordar com a sentença do Juízo *a quo*, que a garantia de emprego prevista na MP 936/20 (convertida em Lei 14.020/20) é irrenunciável. Conforme o Desembargador, em contrapartida ao benefício concedido pelo governo e a redução de direitos dos trabalhadores foi definido apenas que houvesse a garantia de emprego. Dessa forma, seria uma obrigação do empregador, favorecido pela ação do governo, auxiliar a sociedade na continuação de empregos e renda.

Ao acompanhar a decisão de primeira instância, o Tribunal manteve a condenação com pagamento da indenização prevista no artigo 10, §1º, inciso II, da Lei 14.020/20, ou seja, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, indenização no valor de cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória.

De acordo com ementa do recurso ordinário destaca-se:

EMENTA: MP 936 (Lei 14.020/20). PANDEMIA DE COVID-19. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. GARANTIA DE EMPREGO. CONDIÇÃO DE VALIDADE DO AJUSTE. A Medida Provisória MP 936/2020, convertida na Lei 14.020/2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda [...], autorizou a suspensão do contrato de trabalho, com o pagamento de benefício

¹ Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário Assis Gurgacz - FAG, Cascavel/PR. E-mail: pgrulli@minha.fag.edu.br

² Docente Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário Assis Gurgacz - FAG, Cascavel/PR. E-mail: pedrosanches@fag.edu.br

assistencial aos empregados, mediante a contrapartida mínima (entendida como condição de validade), da garantia provisória de emprego ao empregado, por período equivalente ao da suspensão [...]. O reclamante firmou acordo individual com a reclamada para suspensão de seu contrato de trabalho a partir de 08/04/2020 pelo período de 60 dias, [...] recebendo o benefício assistencial até 06/06/2020. Contudo, em 08/06/2020, a reclamada rescindiu a relação de emprego sem justa causa, argumentando que o reclamante aceitou renunciar o direito à garantia de emprego [...]. Ocorre que a garantia de empregado após a suspensão do contrato de trabalho, além de constituir contrapartida mínima ao trabalhador que sofreu prejuízos durante o período de pandemia, caracteriza verdadeira obrigação do empregador, beneficiado pela medida, de contribuir com a sociedade para a manutenção de emprego e renda [...]. Tal garantia de emprego constitui a fórmula mínima de respeito ao valor social do trabalho, cujo cumprimento interessa a toda a sociedade, sendo irrenunciável individualmente pelo trabalhador [...]. (TRT-15 - RORSum: XXXXX20205150031 XXXXX-44.2020.5.15.0031, Relator: JORGE LUIZ SOUTO MAIOR, 6ª Câmara, Data de Publicação: 31/07/2021).

Outra sentença em segunda instância versa sobre aviso prévio concedido na fluência da garantia de trabalho. A reclamada buscava reforma da decisão que a condenou ao pagamento dos dias remanescentes do aviso prévio indenizado, mais verbas rescisórias e fundiárias em razão de o Juízo de primeiro grau entender ilegal a concessão do aviso prévio durante a garantia de emprego com fulcro na Súmula nº 348, do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ainda, no recurso, a reclamada alegou que a situação de pandemia exigia mitigação do entendimento da Súmula referida.

Na questão em análise, ocorreu acordo de suspensão temporária, por sessenta dias, sendo que o empregado retornou em 30/05/2020 e foi dispensado sem justa causa em 30/06/2020, com cumprimento do aviso prévio até 30/07/2020, tendo recebido os trinta dias.

Nesse intuito, o juízo de 2º grau entendeu não haver invalidade na concessão do aviso prévio, visto que a garantia perdurou até 28/07/2020 e o contrato extinguiu-se apenas em 30/07/2020. Ademais, conforme o Desembargador, não seria aplicável a Súmula nº 348, TST, já que cerceia direito legalmente previsto e cria obrigação não prevista em lei. Completa alegando que se deve observar o disposto no artigo 8º, §2º, da CLT, segundo o qual, Súmulas não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações não previstas em lei.

Por fim, o relator destaca que a situação pandêmica e suas consequências sociais e econômicas devem ser consideradas, sendo que, a aplicação da Súmula nº 348, TST, nesse caso, contribuiria para impossibilitar a atividade produtiva no país. Dessa forma, decidiu contrariamente ao Juízo de 1º grau, afastando a condenação, conforme ementa a seguir:

AVISO PRÉVIO CONCEDIDO NA FLUÊNCIA DA GARANTIA DE EMPREGO. SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO. BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE 60 DIAS. MOMENTO PANDEMIA. COMPATIBILIDADE. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 348 DO C. TST. EXEGESE DO § 2º DO ART. 8º

DA CLT. No caso vertente, entendo que não há invalidade no aviso prévio concedido, sendo inaplicável, à espécie, a Súmula 348 do C. TST, pois, inegavelmente, restringe um direito legalmente previsto, criando obrigação não prevista em lei. Com efeito, não há no ordenamento jurídico qualquer dispositivo de lei que vede, expressamente, a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, não se podendo cogitar na incompatibilidade entre os dois institutos, já que o Poder Judiciário não pode legislar positivamente. Reforma-se. (TRT-15 - RORSum: XXXXX20205150024 XXXXX-23.2020.5.15.0024, Relator: OLGA AIDA JOAQUIM GOMIERI, 1ª Câmara, Data de Publicação: 07/07/2021).

É evidente, na análise das decisões acima citadas, que o ponto principal e o que gerou mais questionamentos na suspensão temporária do contrato de trabalho, foi a garantia provisória do emprego, principalmente em relação ao tempo dessa proteção. Infelizmente, as lacunas na legislação que instaurou a medida emergencial trouxeram prejuízos tanto a empregados quanto a empregadores, em um período em que a condição socioeconômica do país estava fragilizada.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como demonstrado ao longo do artigo, sem dúvidas a pandemia da COVID-19 foi a mais devastadora já enfrentada pela humanidade, sobretudo pelo contexto de globalização em que estamos inseridos atualmente, além disso, provou que nenhum país está totalmente preparado para enfrentar situações desse tipo, principalmente, em virtude do isolamento social.

Ao mesmo tempo que se buscava a melhor forma de tratamento e como conter a rápida proliferação do vírus, o governo precisou editar medidas de forma emergencial, para garantir a sobrevivência da economia, mantendo o funcionamento das empresas e assegurar os empregos.

A suspensão temporária do contrato de trabalho foi de grande relevância, ao passo que permitiu a manutenção de empregos nos períodos em que empresas tiveram que paralisar suas atividades ou que reduziram drasticamente suas receitas.

Porém, por se tratar de uma medida editada de forma emergencial, muitas dúvidas surgiram, não só na relação entre empregador e empregado, mas também no judiciário, como fica claro em decisões de primeiro grau e de tribunais superiores.

Em relação à garantia provisória do emprego, foi possível perceber, analisando os julgados, que as ações trataram sobretudo sobre a dispensa sem justa causa antes do fim da estabilidade; controvérsia sobre o período da garantia; e validade ou não da renúncia do direito a garantia.

¹ Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário Assis Gurgacz - FAG, Cascavel/PR. E-mail: pggrolli@minha.fag.edu.br

² Docente Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário Assis Gurgacz - FAG, Cascavel/PR. E-mail: pedrosanches@fag.edu.br

Fica claro, principalmente ao analisarem-se as decisões reformadas em instâncias superiores, que medidas legais adotadas de forma emergencial são passíveis de lacunas, que levam a discussões e geram dúvidas como as acima citadas.

Em alguns julgados, percebe-se que o empregador foi condenado ao pagamento de indenizações e multas, acarretando um prejuízo maior do que se não tivesse suspenso o contrato de trabalho. De forma alguma pretende-se aqui incitar ou concordar com cerceamento de direitos dos trabalhadores, mas, por vezes, em razão de lacunas na medida provisória, o empregador procedeu de forma diversa da legal e restou prejudicado, por um mecanismo criado para auxiliá-lo a passar pelo período de crise.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, A. J.; GUNTHER, L. E.; VILLATORE, M. A. **Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Validade Constitucional de Acordo Individual e Reduções de Carga Horária e de Salários. 1.ed. Bahia: JusPodvim, 2020. p. 410-418.

BELFORT, F. **Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Pandemias que assolaram a humanidade. 1.ed. Bahia: JusPodvim, 2020. p. 17-40.

BEZERRA LEITE, C. H. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

BOUCINHAS FILHO, J. C.; COSTA, P. E. **Direito e Pandemia**. Medidas trabalhistas destinadas ao enfrentamento da crise provocada pelo COVID-19. n° esp. (maio. 2020). Brasília: Ordem dos Advogados do Brasil, 2020.

BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 14 out. 2022.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

_____. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17998.htm. Acesso em maio de 2022.

_____. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>>. Acesso em: 14 out. 2022.

_____. **Decreto nº 10.517, de 13 de outubro de 2020**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10517.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2010.517%2C%20DE%20

3%20DE%20OUTUBRO%20DE%202020&text=Prorroga%20os%20prazos%20para%20celebrar, 6%20de%20julho%20de%202020.>. Acesso em: 14 out. 2022.

_____. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.** Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm>. Acesso em: 02 jun. 2022.

_____. **Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.** Reconhece a ocorrência de estado de calamidade pública. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm>. Acesso em: 26 abr. 2022.

_____. **Decreto nº 10.282 de 20 de março de 2020.** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm. Acesso em maio de 2022.

_____. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>>. Acesso em: 26 abr. 2022.

_____. **Medida provisória nº 928, de 23 de março de 2020.** Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, e revoga o art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2241789#:~:text=MPV%20928%2F2020&text=Altera%20a%20Lei%20n%C2%BA%2013.979,22%20de%20mar%C3%A7o%20de%202020>. Acesso em maio de 2022.

_____. **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. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-936-de-1-de-abril-de-2020-250711934>>. Acesso em: 27 abr. 2022.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho na Crise da COVID-19.** Comentários à Medida Provisória 936/2020. 1.ed. Bahia: JusPodivm, 2020. p. 783-795.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTR Editora, 2019.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho.** 19. ed. São Paulo: LTR Editora, 2020.

MARTINEZ, L.; POSSÍDIO, C. **O Trabalho nos Tempos do Coronavírus.** 1.ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho.** 13. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

¹ Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário Assis Gurgacz - FAG, Cascavel/PR. E-mail: pgrolli@minha.fag.edu.br

² Docente Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário Assis Gurgacz - FAG, Cascavel/PR. E-mail: pedrosanches@fag.edu.br

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3). Recurso Ordinário. Garantia Provisória de Emprego. Recorrente: Emanuele Paula Silva. Recorridos: Confecções F.F.W. LTDA-EPP; Dapper Confecções EIRELI; e Fábio Alves de Souza. Relator: DES. Luiz Otávio Linhares Renault. Minas Gerais, 10 de fevereiro de 2022. **Jurisprudência TRT**.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. **Histórico da Pandemia de COVID-19**. Disponível em: < <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>>. Acesso em: 27 out. 2022.

RESENDE, R. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2019.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15). Recurso Ordinário. Pandemia de COVID-19. Suspensão do Contrato de Trabalho. Garantia de Emprego. Condição de Validade do Ajuste. Recorrente: Raphael Bergamo Dalcin. Recorrido: Jackson Henrique de Meira. Relator: DES. Jorge Luiz Souto Maior. Campinas, 20 de julho de 2021. **Jurisprudência TRT**.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15). Recurso Ordinário. Aviso Prévio Concedido na Fluência da Garantia de Emprego. Recorrente: Shepora Indústria de Calçados LTDA-EPP. Recorrida: Daiane Silva Amorim. Relator: DES. Olga Aida Joaquim Gomieri. Campinas, 07 de julho de 2021. **Jurisprudência TRT**, 2021.

SOUZA JUNIOR, A. U.; GASPAR, D. G.; COELHO, F.; MIZIARA, R. Covid-19 e os impactos na área trabalhista. Medida Provisória 927/2020 comentado artigo por artigo. 1. ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2020.

VEIGA, A. C.; SIVOLELLA, R. F. **Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. *Dejá-vu* histórico, normatividade e sociedade em mutação: o direito em quarentena nas medidas de prevenção contra o COVID-19. p. 49-53.