

**POSSIBILIDADES
DE EXTINÇÃO DO
CONTRATO DE TRABALHO
NOVA MEDIDA PROVISÓRIA
936/20**





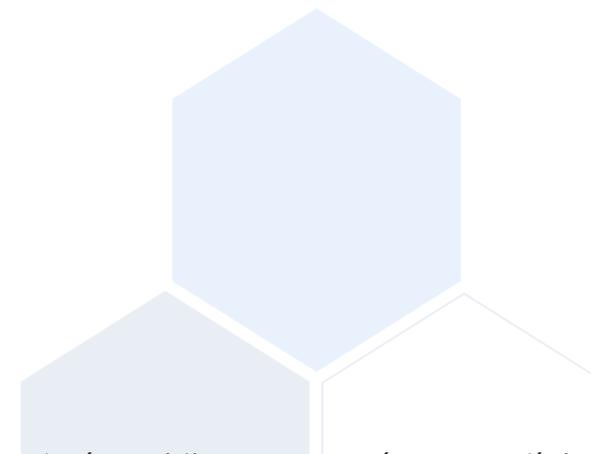
INTRODUÇÃO

A pandemia do Coronavírus que levou todo o Brasil a uma situação emergencial, de força maior, é bem complexa, considerando estarmos diante de duas crises: a da saúde pública e a da saúde econômica das empresas.

A todo instante se fala em princípio da prevalência da saúde pública que se sobrepõe ao interesse individual, predominando o coletivo sobre o particular. Nesta linha de pensamento vemos a importância das empresas que, juntamente com o Estado, têm a responsabilidade de assegurar os direitos da sociedade. Contudo, deve ser observado que esta função só é possível quando relacionada a princípios norteadores, como o da dignidade empresarial, da boa-fé empresarial e, principalmente, o da dignidade da pessoa humana, princípio este destacado pela Constituição Federal de 1988.

O comércio é o principal impulsionador da economia. É o agente fundamental no desenvolvimento do país. Portanto, merece ser respeitado e ter uma legislação e medidas econômicas que também o socorram.

Faz-se necessário não só priorizar o princípio da prevalência da saúde pública, mas, também, prezar pela proteção e pela sobrevivência das empresas, minimizando seus danos, na tentativa máxima de manter e evitar a extinção dos contratos de trabalho, para que possam cumprir, assim, a sua função social.



A insegurança jurídica ainda poderá persistir, mesmo após a recentíssima edição da Medida Provisória (MP) 936/20, de 1º/4/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e disponibilizou medidas trabalhistas complementares para o enfrentamento do estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20/3/2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional, decorrente do coronavírus (Covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, somando-se às medidas trabalhistas já previstas na MP 927/20 de 22/3/2020 – parcialmente revogada em seu art. 18 pelo art. 2º da MP 928/20 – com o intuito da flexibilização das relações de trabalho. Enquanto a aplicabilidade de ambas MPs, 927 e 928, se estende aos empregados urbanos, domésticos (na parte compatível), rurais, estagiários (na parte compatível) e terceirizados, incluindo contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial, a MP 936/20 não aplica-se aos contratos de estágio.

É inegável o surgimento de conflitos em razão de toda essa situação caótica que assola o país. Conflitos esses que ficarão a cargo da Justiça do Trabalho, para analisar e, sobretudo, prover decisões pautadas na observância não só das leis trabalhistas, mas considerando o princípio da boa-fé ante as medidas emergenciais tomadas pelos empregadores em prol da manutenção do vínculo empregatício dos seus empregados. Apresentamos, aqui, uma breve análise de possíveis situações advindas desta relação.



FASE 1

APRESENTAÇÃO DAS POSSÍVEIS MODALIDADES DE EXTINÇÃO CONTRATUAL

1) Dispensa sem justa causa: pacto laboral cessado por iniciativa do empregador, sem que o empregado tenha dado motivos para a extinção do contrato.

(Previsão Legal no Art. 7º, I da CF e Art. 477 da CLT)

São direitos do empregado: saldo de salário; aviso prévio; 13º integral e/ou proporcional; férias vencidas e/ou proporcionais + 1/3; multa de 40% sobre o FGTS; saque do FGTS e seguro-desemprego.

2) Acordo mútuo entre as partes: contrato de trabalho extinto por mútuo acordo entre empregado e empregador, sendo que tal modalidade reduz o direito a verbas trabalhistas pelo empregado, como, por exemplo, a perda do recebimento do seguro-desemprego, por não estarmos diante de dispensa do empregado.

(Previsão Legal no Art. 484-A da CLT)

São direitos do empregado: 50% do aviso prévio, se indenizado; multa de 20% sobre o FGTS; 13º salário integral e/ou proporcional; férias vencidas e/ou proporcionais + 1/3, saque de 80% do valor do FGTS.

3) Dispensa por motivo de força maior: ocorre quando há a extinção da empresa ou um ou mais de seus estabelecimentos em razão de força maior não decorrente da vontade do empregador, mas, sim, de um fato que se sobrepõe à sua vontade e do qual não participou ou promoveu. Neste caso, estamos diante da hipótese de extinção do contrato de trabalho por força maior. Em caso de extinção da empresa ou estabelecimento por força maior extinguem-se todas as estabilidades e não é devido pré-aviso, já que o empregador não tinha como prever o evento. Havendo empregados com contratos determinados extintos antes do termo final, por força maior, a indenização prevista no artigo 479 da CLT será paga pela metade. Ressalte-se que a paralisação temporária das atividades empresariais ou de parte dela, ainda, que por motivo de força maior, não permite a extinção contratual nos termos do Art. 502 da CLT.

(Previsão legal Art. 501 da CLT)

São direitos do empregado (Art. 502 da CLT): saldo de salário; 13º salário integral e/ou proporcional; férias vencidas e/ou proporcionais + 1/3; multa de 20% sobre



o FGTS; seguro-desemprego. À guisa de informação, vale advertir que os contratos de trabalho extintos neste momento de pandemia, motivados em razão de força maior, estão tendo negativa de acesso ao referido benefício, por entender-se que a única hipótese de recebimento do seguro é apenas a dispensa imotivada.

4) Factum principis ou Fato do Príncipe: Permite a extinção do contrato de trabalho em virtude de paralisação temporária ou definitiva do trabalho em razão de ato de Autoridade Municipal, Estadual ou Federal, ou pela promulgação de Lei ou Resolução que impossibilite a continuação da atividade, sendo uma subespécie de força maior. Neste caso, o art. 486, caput, da CLT, estabelece que a autoridade que tomou a medida será responsável pela indenização resultante da extinção do contrato de trabalho. Na prática é extremamente raro o reconhecimento do factum principis pelos juízes e tribunais.

(Previsão Legal Art. 486 da CLT)

São direitos do empregado: saldo de salário; 13º salário integral e/ ou proporcional; férias vencidas e/ou proporcionais + 1/3; multa sobre o FGTS (havendo entendimento divergente em relação ao percentual devido, se de 20% ou 40%).

Há controvérsia em relação a quem caberia o montante devido e em fixar-se quais são estas parcelas, pois a lei se refere à "indenização". Uma vertente doutrinária considera que a autoridade competente é responsável pelo pagamento de todas as parcelas decorrentes da cessação do contrato de trabalho, isto é, pelas parcelas resilitórias. A posição majoritária da doutrina defende que a responsabilidade da autoridade que extinguiu a empresa está limitada à indenização por tempo de serviço por contrato indeterminado (atualmente corresponde à indenização adicional sobre o FGTS, isto é, aos 40%) ou por contrato determinado (art. 479 da CLT). Entretanto, para os que defendem esta corrente, há uma divergência quanto ao percentual. Para alguns, essa indenização deve ser paga pela metade, ou seja, 20% sobre o FGTS - art. 18, § 2º, Lei nº 8.036/90. Outros opinam, de forma diversa, no sentido de que a autoridade não pode se beneficiar do comando legal, pois foi dirigido ao empregador e não ao terceiro que praticou o ato.

FASE 2

HIPÓTESES DE MANUTENÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

1) Interrupção do contrato de trabalho com recebimento de salário: a referida lei prevê o abono dos dias de falta do empregado em virtude das medidas de



afastamento, quarentena e restrição de circulação preventiva, para fins de controle da epidemia. Assim, o contrato de trabalho dos empregados atingidos pela quarentena ou pelo necessário afastamento, mesmo que não infectados, mas como medida de prevenção, ficará interrompido. Desta forma, o empregado recebe o salário sem trabalhar.

(Previsão Legal: Art. 3º, § 3º da Lei 13.979/20)

2) Redução proporcional da jornada e de salário: a redução salarial com redução de carga horária do empregado somente é permitida mediante convenção coletiva ou acordo coletivo, conforme dispõe o Art. 7º, inciso VI da Constituição Federal. Entretanto, o Art. 7º da MP 936/20, adotada em estado de emergência, passou a permitir, durante o estado de calamidade pública e por um prazo máximo de 90 (noventa) dias, a redução de jornada e de salário acordada diretamente entre empregador e empregado.

A insegurança jurídica persistirá e será objeto de inúmeros embates jurídicos futuros, face à violação de princípio constitucional (irredutibilidade salarial), o que só seria possível salvo ajuste em negociação coletiva de trabalho.

Esta medida somente poderá ser adotada pelo empregador para aqueles em-

pregados que estejam executando as suas atividades, ainda que parcialmente, em regime de teletrabalho ou remotamente, não sendo possível a adoção para as empresas cujas as atividades estejam totalmente paralisadas.

A MP 936/20 permite que o empregador encaminhe ao empregado proposta de redução de jornada e salário, o que deverá ocorrer com dois dias de antecedência da data de início da redução, formalizando, assim, o acordo entre as partes, e prevalecendo a vontade individual do empregado. Ressalte-se que o empregado terá que concordar com essa redução, pois trata-se de um acordo bilateral e não de um ato unilateral, caso contrário este acordo não terá qualquer validade. O valor do salário-hora deverá ser preservado.

O percentual da redução salarial poderá ser de 25%, 50% ou 70%. Para os trabalhadores que percebam até R\$ 3.135,00 e aqueles que possuem nível superior, cujo salário seja acima de R\$ 12.202,12, a redução salarial poderá ser ajustada diretamente por meio de acordo individual realizado entre empregado e empregador, conforme disposto no Art. 12 da MP. Para os demais empregados, que percebam entre R\$ 3.135,01 até valor inferior a R\$ 12.202,12, a redução somente poderá ocorrer mediante ajuste em convenção ou acordo coletivo de trabalho (parágrafo único do Art. 12).



A MP, em seu parágrafo único do Art. 12, autoriza que a redução de jornada de trabalho e de salário em 25% seja pactuada diretamente entre empregado e empregador por meio de acordo individual, independentemente do valor nominal do salário.

O valor reduzido será complementado pelo Governo Federal. O empregado receberá o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda calculado com base no valor do seguro-desemprego.

A redução de jornada e de salários poderá ser ajustada em convenção ou acordo coletivo, atingindo todos os empregados da empresa ou categoria, na hipótese de percentual de redução diferente das três faixas previstas na presente MP, podendo ou não ser pago o benefício emergencial, e devendo ser observado o disposto no § 2º e incisos do Art. 11 da MP 936/20.

A MP prevê, em seu Art. 10 e incisos, a garantia ao emprego daqueles empregados que tiverem sua jornada de trabalho e de salário reduzidos por período idêntico ao da redução, exceto nas hipóteses de dispensa por pedido de demissão ou por justa causa do empregado. Havendo dispensa imotivada do empregado, durante o período de garantia provisória, será garantido a ele o recebimento de indenização por parte do empregador, nos moldes previstos no

§ 1º, incisos I, II e III do Art. 10, além das parcelas rescisórias.

Os acordos individuais de redução de jornada e de salário, nas hipóteses permitidas na MP 936, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data de sua celebração. Não havendo essa comunicação, o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada e de salário, inclusive dos respectivos encargos sociais.

Na hipótese de celebração de convenção coletiva de trabalho, posterior ao acordo individual celebrado, o ajuste coletivo terá prevalência.

O inciso I do Art. 5º da MP 936 dispõe acerca da habilitação ao benefício por parte dos empregadores, por meio do Ministério da Economia (antigo Ministério do Trabalho), informando a redução da jornada de trabalho e do salário, o que deverá ocorrer no prazo de 10 (dez) dias, contado da celebração do acordo. Aguarda-se, ainda, Ato do Ministério da Economia que disciplinará as regras de transmissão das informações e comunicações pelo empregador.

3) Suspensão temporária do contrato de trabalho: como regra geral, as hipóte-



ses de suspensão do contrato de trabalho estão taxativamente previstas em lei e não caberia o ajuste entre as partes para a suspensão do contrato de trabalho, salvo quando requerido e em benefício do empregado. Isto explica-se pelo princípio da proteção ao trabalhador, que proíbe alterações in pejus, e da proteção ao salário, ambos consagrados no artigo 468 da CLT.

Entretanto, o Art. 8º da recente MP 936/20, adotada em estado de emergência, permite a suspensão temporária do contrato de trabalho por um prazo máximo de 60 (sessenta) dias, prazo este que poderá ser fracionado em dois períodos de 30 (trinta) dias.

A referida suspensão do contrato de trabalho poderá ser acordada diretamente entre empregado e empregador, por meio de acordo individual, desde que recebam até R\$ 3.135,00, ou seja, que auferem três salários mínimos, ou os considerados hipersuficientes, que são os empregados com nível superior, com salário maior do que o teto da previdência, hoje de R\$ 12.202,12, conforme disposto no Art. 12 da MP 936.

Para os demais empregados, cujos salários estejam acima de R\$ 3.135,00 até o valor inferior a R\$ 12.202,12, a suspensão temporária do contrato somente

poderá se dar mediante ajuste em convenção ou acordo coletivo (§ único do Art. 12).

Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, os salários deixam de ser pagos, mas deverão ser mantidos os benefícios, em que pese a MP 936 não definí-los. Contudo, entende-se por benefício: plano de saúde, ticket alimentação, seguro de vida, dentre outros, concedidos ao empregado. Nesse período de suspensão temporária do contrato de trabalho, fica a empresa desobrigada a proceder os recolhimentos previdenciários e fundiários, onde o empregado, querendo, fica autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social, durante a suspensão, na qualidade de segurado facultativo.

Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregado fica proibido de exercer atividade laborativa de qualquer natureza, mesmo que parcial (teletrabalho ou remoto), sob pena de ser invalidada a suspensão. Caso em que o empregador estará sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período de suspensão.

A MP 936 prevê a garantia ao emprego durante o período de suspensão do contrato e por período idêntico ao da suspensão. Havendo dispensa imotivada do empregado durante o período de garantia provisória, será garantido o re-



cebimento de indenização no valor de 100% do salário ao qual o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, além das parcelas rescisórias. Esta regra não é aplicada nas hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, o Governo Federal pagará valor equivalente a 100% do seguro-desemprego ao empregado nas empresas com receita bruta anual de até R\$ 4,8 milhões (micro e pequenas empresas), estando o empregador desobrigado a pagar ajuda compensatória. Nas empresas com receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões, o governo pagará valor equivalente a 70% do seguro-desemprego, ficando o empregador responsável pelo pagamento de valor equivalente a 30% do salário do empregado. Os valores pagos pelas empresas, sejam obrigatórios ou não, não terão natureza salarial e não integrarão a base de cálculo do imposto de renda na fonte, da contribuição previdenciária e do FGTS.

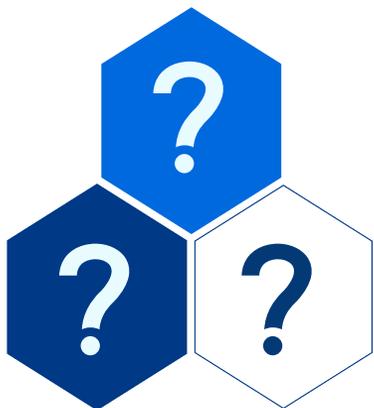
Os acordos individuais de suspensão temporária do contrato de trabalho, nas hipóteses permitidas na MP 936/20, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data de sua celebração. Não havendo essa comunicação, o em-

pregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à suspensão, inclusive dos respectivos encargos sociais.

Na hipótese de celebração de convenção coletiva de trabalho posterior ao acordo individual celebrado, o ajuste coletivo terá prevalência sobre o ajuste individual.

O inciso I do Art. 5º da MP dispõe acerca da habilitação ao benefício por parte dos empregadores, por meio do Ministério da Economia (antigo Ministério do Trabalho), informando a suspensão do contrato de trabalho, o que deverá ocorrer no prazo de 10 (dez) dias, contado a partir da celebração do acordo. Aguarda-se, ainda, Ato do Ministério da Economia que disciplinará as regras de transmissão das informações e comunicações pelo empregador.

4) Suspensão do Contrato de Trabalho para realização de curso: em seu Art. 17, a MP 936 permite, durante o estado de calamidade pública, a suspensão do contrato de trabalho para a realização de curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, nos moldes do Art. 476-A da CLT, cuja duração não poderá ser inferior a um mês nem superior a três meses. E, neste período, o empregado receberá o benefício emergencial de preservação do emprego e renda.



FASE 3 PERGUNTAS FREQUENTES

1) Em razão das medidas (Decreto Estadual nº 47.006/20) que determinaram a prorrogação do fechamento do comércio do Rio de Janeiro por mais 15 dias, como fica o contrato de trabalho nesse período?

R: Para o empregador que até o momento não implementou o teletrabalho, não concedeu férias (individual ou coletiva), ou seja, não aplicou quaisquer das medidas previstas na MP 927/20, esse período considera-se à disposição do empregador. Desta forma, o empregado recebe o salário sem trabalhar. A Lei 13.979/20, em seu Art. 3º, § 3º, prevê o abono dos dias de falta do empregado em virtude das medidas de afastamento, quarentena e restrição de circulação. Logo, o contrato de trabalho dos empregados atingidos pela quarentena ou pelo necessário afastamento, mesmo que não infectados, mas como medida de prevenção, ficará interrompido.

2) Como o empregador deverá proceder em

relação ao empregado que não trabalhou nesse período já tendo concedido o benefício do vale-transporte?

R: De acordo com a Lei 7.418/85, o vale-transporte constitui benefício que o empregador tem obrigação de conceder ao empregado para as despesas do seu efetivo deslocamento entre residência e trabalho e vice-versa. Logo, durante esse período em que o empregado não trabalhou, poderá o empregador proceder a dedução dos vales não utilizados no mês anterior no período seguinte, o que deverá ocorrer no retorno daquele às suas atividades.

3) A empresa poderá proceder a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário diretamente com o seu empregado?

R: De acordo com a MP 936/20 de 1º/4/2020, o que antes era possível somente por meio de acordo ou convenção coletiva pelo Art. 7º, VI da CF, o empre-

gador poderá acordar individualmente (nos limites previstos nesse diploma legal) a redução proporcional da jornada de trabalho por até 90 (noventa) dias, com diminuição do salário na mesma proporção.

A recente MP, em seu Art. 7º, prevê três tipos de redução de salário e de jornada: 25% do rendimento, com o governo custeando com 25% do seguro-desemprego; 50%, com o governo pagando os 50% restantes; e 70%, com o governo complementando 70% do valor ao que o empregado faria jus do seguro-desemprego. A redução de jornada deve preservar o valor do salário-hora de trabalho.

O percentual da redução salarial poderá ser de 25%, 50% ou 70%. Para os trabalhadores que percebam até R\$ 3.135,00 e aqueles que possuem nível superior cujo salário seja acima de R\$ 12.202,12, a redução poderá ser ajustada diretamente por meio de acordo individual realizado entre empregado e empregador, conforme disposto no Art. 12 da MP.



Para os demais empregados que percebam entre R\$ 3.135,01 até o valor inferior a R\$ 12.202,12, a redução salarial somente poderá ocorrer mediante ajuste em convenção ou acordo coletivo de trabalho (parágrafo único do Art. 12).

A MP 936, em seu parágrafo único do Art. 12, autoriza que a redução de jornada de trabalho e de salário de 25% seja pactuada diretamente entre empregado e empregador por meio de acordo individual, independente do valor nominal do salário.

4) Para as empresas que estão com suas atividades totalmente paralisadas é possível reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho e salário dos seus empregados?

R: Não, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, prevista no Art. 7º da MP 936/20, somente é possível para os empregados que estejam trabalhando, ainda que parcialmente, por

meio de teletrabalho ou remotamente, não sendo possível para os empregados que não estejam executando seu trabalho. Neste caso, a melhor hipótese é aplicar a suspensão temporária prevista no art. 8º da referida MP.

5) O empregador poderá suspender temporariamente o contrato de trabalho do empregado durante o estado de calamidade pública? Por quanto tempo?

R: A MP 936/20, em seu Art. 8º, permite a suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, ajustada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, atingindo todos os empregados da empresa ou categoria, observado o disposto no § único do Art. 12. A suspensão do contrato de trabalho será pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

6) Poderá o empregador, diante da situação emer-

gencial decorrente da pandemia de coronavírus, demitir o empregado alegando o motivo de força maior previsto no Art. 501 da CLT?

R: Somente será possível a dispensa do empregado em razão de força maior quando ocorrer a extinção da empresa ou um ou mais de seus estabelecimentos, e não decorrendo este fato da vontade do empregador. Caso contrário, não há previsão legal que preconize a aplicação das hipóteses previstas nos Art. 501 e 502 do Estatuto Consolidado.

7) Quais ações podem ser aplicadas de forma unilateral pelo empregador ao empregado, independentemente da sua concordância diante dessa situação emergencial?

R: O artigo 3º da MP 927/20 prevê as seguintes medidas, a saber: o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, a suspensão de exigências administrativas em segu-

rança e saúde no trabalho, o direcionamento do trabalhador para qualificação, e o diferimento do recolhimento do FGTS.

8) As regras previstas na MP 927/20 para antecipação das férias individuais também são aplicáveis para a concessão de férias coletivas, no que diz respeito ao prazo de informação ao empregado e ao pagamento do terço constitucional?

R: Conforme disposições previstas nos Arts. 6º e 10º da MP 927/20, há regras de compatibilidade para a aplicação nas férias coletivas, segundo as quais o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado. No que diz respeito ao pagamento do terço de férias, o empregador poderá optar por efetuar o seu pagamento após sua concessão, até a data em que

é devida a gratificação natalina, ou seja, dia 20 de dezembro. Havendo demissão do empregado antes do pagamento da remuneração, adicional ou abono de férias, tais pagamentos devem dar-se junto com os haveres rescisórios, conforme dispõe o Art. 10 da MP.

9) Sendo concedidas as férias (individual ou coletiva) pelo empregador ao empregado, durante o estado de calamidade pública, poderá aquele suspendê-las antes do seu termo final para aplicação da redução da jornada de trabalho e salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho?

R: Não. Neste caso, o empregador somente poderá se valer da aplicação das hipóteses previstas nos Arts. 7º e 8º da MP após o término do gozo das férias do empregado. A única hipótese de suspensão das férias pelo empregador, no referido caso, somente é possível aos profissionais da área de saúde ou

para aqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de 48 horas, conforme dispõe Art. 7º da MP 927/20.

10) Na hipótese de dispensa de empregado, durante o estado de calamidade pública, é obrigatória a realização de exame médico demissional?

R: O Art. 15 da MP 927/20 somente suspende no prazo de 60 (sessenta) dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade, a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares. Logo, o exame demissional deverá ser realizado até a data da homologação da rescisão contratual, ficando dispensado o empregado que tenha realizado exame médico ocupacional mais recente há menos de 180 (cento e oitenta) dias.



Trabalho realizado pela **Drª Luciana Oliveira**, advogada trabalhista do SindilojasRio.

Gerência Jurídica: **Drª Elizabeth Guimarães**

Diagramação: **Eduardo Farias**

Contato

 **21 98148-8699**