

# FADISP

FACULDADE AUTÔNOMA DE DIREITO



## O CONTRATO DE TRABALHO E O COVID-19<sup>1</sup>

**DIREITOS DOS TRABALHADORES, DIREITOS DOS EMPREGADORES E REPERCUSSÕES**

---

<sup>1</sup>Atualizado com a decisão do Plenário do STF no Referendo da MC na ADI 6363/DF

## SUMÁRIO

<i>1. Férias Coletivas</i> .....	3
Como era com a legislação vigente.....	3
Como passou a ser para o período da pandemia .....	3
<i>2. Férias individuais</i> .....	4
Como era com a legislação vigente.....	4
Como passou a ser para o período da pandemia .....	4
<i>3. Redução salarial por motivo de força maior</i> .....	5
Como era com a legislação vigente.....	5
Como passou a ser para o período da pandemia .....	5
<i>4. Interrupção do contrato de trabalho</i> .....	8
<i>5. Possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por motivo de força maior</i> .....	9
Como era com a legislação vigente.....	10
Como passou a ser para o período da pandemia .....	10
<i>6. Trabalhador que contrai o vírus</i> .....	13
Como era com a legislação vigente.....	13
Como passou a ser para o período da pandemia .....	14
<i>7. Comunicação do acordo ao Ministério da Economia</i> .....	14
<b>LINKS ÚTEIS</b> .....	15

## 1. FERIAS COLETIVAS

### COMO ERA COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE

Um dos direitos do empregador era o de conceder as férias coletivas aos empregados, mas o pagamento das férias e do terço constitucional deveria ser feito antecipadamente, até dois dias antes do início do período (CLT, art. 145).

A dificuldade maior para a concessão das férias coletivas era que a CLT exigia a sua comunicação ao trabalhador com antecedência mínima de trinta dias (CLT, art. 135). Poder-se-ia argumentar que um motivo de força maior seria suficiente para afastar esse período mínimo.

As férias coletivas não precisavam abranger toda a empresa, podendo se limitar a um setor ou filial. Deveriam ser comunicadas ao Ministério da Economia (CLT, art. 139, §2º).

### COMO PASSOU A SER PARA O PERÍODO DA PANDEMIA

Com a MP 927/2020, permite-se que, durante o estado de calamidade pública, o empregador possa desconsiderar o período mínimo de antecedência para a comunicação ao trabalhador, podendo avisá-lo em até quarenta e oito horas antes do início das férias coletivas (art. 11). Dispensa-se, ainda, a comunicação ao Ministério da Economia e aos sindicatos representativos (art. 12).

Também não é preciso respeitar o limite máximo de períodos anuais, nem o mínimo de dias corridos.

O pagamento das férias também não precisara ser feito antecipadamente, sendo afastada a regra do art. 145 da CLT, podendo ser feito até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias (art. 9º). Já o terço constitucional pode ser pago após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina (art. 8º), qual seja, 20 de dezembro.

## 2. FERIAS INDIVIDUAIS

### COMO ERA COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE

A CLT exigia a comunicação, por escrito, com antecedência mínima de trinta dias para a concessão de férias (CLT, art. 135). Permitia-se a divisão do período de férias em até três períodos, sendo que pelo menos um deles não poderia ser inferior a 14 dias e os demais, a 5 dias (CLT, art. 134, §1º). Essa divisão exigia a concordância expressa do empregado.

O direito a férias era adquirido a cada doze meses de trabalho. O empregador podia conceder as férias em até doze meses após a sua aquisição (CLT, art. 130).

### COMO PASSOU A SER PARA O PERÍODO DA PANDEMIA

Com a MP 927/2020, as férias individuais também podem ser antecipadas. O empregador precisa apenas informar ao empregado com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico (art. 6º). As férias podem ser antecipadas mesmo antes de o período aquisitivo ter sido concluído. Assim, por exemplo, se o empregado já trabalhou seis meses desde as últimas férias, pode-se conceder até quinze dias de férias.

O período de férias que será gozado pelo empregado também deve ser previamente estabelecido pelo empregador. Não são permitidos períodos menores do que cinco dias corridos.

Períodos futuros de férias também podem ser antecipados por acordo individual e escrito entre empregado e empregador.

### 3. REDUÇÃO SALARIAL POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR

#### COMO ERA COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE

A CLT era expressa em permitir a redução salarial, em até vinte e cinco por cento (CLT, art. 503), quando houvesse motivo de força maior, entendida esta como “todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”. Mas a força maior deveria afetar, efetiva ou potencialmente, a situação econômico-financeira do empregador (art. 501, §2º).

Também se permitia que houvesse redução, não superior a vinte e cinco por cento do salário, devido à “conjuntura econômica” que recomendasse a redução da jornada normal de trabalho ou do número de dias trabalhados. Mas, nesta hipótese, o acordo deveria ser celebrado com a entidade sindical e não poderia ter duração superior a três meses (Lei 4.923/1965, art. 2º). Além disso, dever-se-ia respeitar o salário mínimo.

#### COMO PASSOU A SER PARA O PERÍODO DA PANDEMIA

Pela **MP 936/2020**, é permitida a redução do salário em três faixas de redução salarial: **25%, 50% e 70%**.

O Governo **complementa parte do salário** reduzido, com base no benefício do seguro-desemprego. Assim, a título de exemplo, o trabalhador que tiver redução de **cinquenta por cento** de seu salário, recebe complementação equivalente a **cinquenta por cento do que receberia a título de seguro-desemprego**.

Mas não é necessário que a pessoa já tenha concluído o período mínimo de carência para o seguro-desemprego. Este valor é utilizado apenas como referência para o cálculo do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pode durar **até noventa diase** garante a **estabilidade** do trabalhador pelo tempo em que durar a redução e por igual período após o restabelecimento da jornada. Exemplo: a redução durante dois meses garante a estabilidade por quatro meses (os dois meses da redução e mais dois meses da recomposição de jornada).

Em resumo:

Redução	Valor BEPER	Acordo Individual	Acordo Coletivo
<b>25%</b>	25% do seguro desemprego	Todos os empregados	Todos os empregados
<b>50%</b>	50% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.117,00) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12)*	Todos os empregados
<b>70%</b>	70% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.117,00) ou mais de dois tetos do RGPS	Todos os empregados

	(R\$12.202,12)*	
--	-----------------	--

(\*) O trabalhador precisa receber mais de dois tetos do RGPS e ter curso superior.

Em decisão monocrática prolatada pelo Ministro Ricardo Lewandowski em sede de Medida Cautelar na ADI6363/DF, entendeu-se, entretanto, que os acordos individuais de suspensão do contrato de trabalho ou redução salarial deveriam ser, não só notificados ao sindicato representante do trabalhador, mas também por ele ratificados para que possam ter validade.

A decisão do Ministro Lewandowski busca dar leitura conforme à Constituição para a MP 936/2020, haja vista que o art. 7º, VI, do texto constitucional consagra a irredutibilidade salarial como direito do trabalhador que só poderá ser restringido mediante convenção ou acordo coletivo.

Em Embargos de Declaração à decisão monocrática, o ministro Ricardo Lewandowski esclareceu que a comunicação é necessária, mas que o acordo individual é válido e eficaz. Entretanto, caso venha a ser celebrado acordo coletivo posterior que seja mais favorável ao trabalhador, este último passará a ser aplicável.

Entretanto, em Plenário, negou-se, por maioria absoluta, o referendo de medida cautelar na ADI 6363, reconhecendo-se, ainda que cautelarmente, a validade dos acordos individuais, nos termos da MP 936, sem necessidade de ratificação pelos sindicatos.

## Redução de jornada de trabalho e salário

- Tem prazo máximo de 90 dias;
- Deve ser celebrada via acordos coletivos ou individuais.

### O salário-hora do trabalhador não poderá ser reduzido.

Empregadores devem comunicar ao sindicato trabalhista e ao Ministério da Economia no prazo de até 10 dias a partir da data de celebração do acordo coletivo ou individual.

A 1ª parcela do BEm será paga em até 30 dias a partir da data de celebração do acordo coletivo ou individual (desde que o empregador cumpra o prazo de 10 dias para comunicação ao Ministério da Economia)



(Infográfico produzido e divulgado pelo Ministério da Economia, Governo Federal. Disponível em: <<https://servicos.mte.gov.br/bem/#como-funciona>>).

## Redução de jornada de trabalho e salário



**Redução de 25% da Jornada de Trabalho**  
Trabalhador recebe:  
**75% do salário + 25% da parcela do BEm**



**Redução de 50% da Jornada de Trabalho**  
Trabalhador recebe:  
**50% do salário + 50% da parcela do BEm**



**Redução de 70% da Jornada de Trabalho**  
Trabalhador recebe:  
**30% do salário + 70% da parcela do BEm**



(Infográfico produzido e divulgado pelo Ministério da Economia, Governo Federal. Disponível em: <<https://servicos.mte.gov.br/bem/#como-funciona>>).

## 4. INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO



A interrupção do contrato de trabalho é a sustação restrita e unilateral da relação jurídica. Do lado do trabalhador, não se prestam os serviços. Mas as obrigações do empregador permanecem, sobretudo a de pagar o salário. Além disso, diferentemente da suspensão, conta-se tempo de serviço. Permanece sendo vedada a rescisão unilateral pelo empregador (art. 472, CLT).

A **Lei 13.979/2020**, que apresenta medidas para o combate a pandemia do COVID-19, tais como o **isolamento** e a **quarentena** (art. 3º, I e II), afirma que será considerada como **falta justificada** o período de ausência do trabalhador em razão de uma ou mais dessas medidas (art. 3º, §3º).

A lei citada prevê, portanto, uma hipótese de interrupção do contrato de trabalho, pois o empregador permanece obrigado a pagar as verbas salariais, mas o empregado não precisa prestar o serviço.

Entretanto, em compensação, caso a interrupção dure mais de trinta dias, o empregado perde o direito a férias, recomeçando o período aquisitivo após o seu término (CLT, art. 133, III).

Como a pandemia se encaixa na situação de força maior, ao retornar ao trabalho, o empregador poderá exigir, mesmo sem acordo, que o empregado realize em sua jornada de trabalho duas horas a mais, por dia, desde que não exceda dez horas diárias ou outro limite fixado por lei, por um período inferior ou igual a quarenta e cinco dias (CLT, art. 61, §3º).

## 5. POSSIBILIDADE DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR

## COMO ERA COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE

A suspensão do contrato de trabalho é a sustação ampla e bilateral da relação jurídica laboral. Apenas alguns deveres permanecem durante a suspensão (e.g. dever de lealdade do empregado, art. 482, *c* e *g*, CLT; dever do empregador de preservar a integridade física do empregado, art. 483, *e* e *f*, CLT, e vedação de denúncia vazia do contrato, art. 471, CLT).

Diversas são as causas de suspensão previstas em lei (e.g. afastamento por doença ou acidente de trabalho, serviço militar etc.). Além destas, a doutrina e a jurisprudência consideravam como causa justificadora de suspensão do contrato de trabalho a força maior<sup>2</sup>, desde que essa suspensão fosse feita mediante acordo coletivo ou individual.

O acordo poderia ser individual na hipótese prevista pelo parágrafo único do art. 444 da CLT (inclusive preponderando sobre acordos coletivos): portador de diploma superior, com salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios da previdência social (R\$12.202,12).

Nas demais hipóteses, o acordo precisaria ser coletivo.

## COMO PASSOU A SER PARA O PERÍODO DA PANDEMIA

---

<sup>2</sup>Nesse sentido, cf. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1268.

Mas, com a Medida Provisória 936/2020, a suspensão pode ocorrer mediante acordo individual ou coletivo, para quem ganhar até três salários mínimos; para aqueles que receberem entre três salários mínimos e dois tetos do RGPS, o acordo tem de ser coletivo e, acima de dois tetos do INSS, o acordo é individual (como já era antes da MP).

As empresas com receita bruta de até R\$ 4,8 milhões de reais podem suspender os contratos de todos os empregados. Aquelas com receita superior, também podem suspender todos os contratos, mas têm de arcar com trinta por cento, pelo menos, dos salários dos empregados.

Além disso, com a suspensão, o trabalhador passa a receber valor equivalente ao que receberia pelo seguro-desemprego (mesmo aqueles que não preencheram ainda as condições necessárias para receber o benefício).

A suspensão pode durar até sessenta dias e garante a estabilidade do trabalhador pelo período da suspensão e pode igual prazo após o retorno ao trabalho.

Em resumo:

<b>Receita bruta anual da empresa</b>	<b>Ajuda compensatória mensal paga pelo empregador</b>	<b>Valor do BEPER</b>	<b>Acordo individual</b>	<b>Acordo Coletivo</b>
<b>Até R\$ 4,8 milhões</b>	Não obrigatória	100% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.117,00) ou mais de dois tetos do RGPS	Todos os empregados

			(R\$12.202,12)*	
<b>Mais de R\$ 4,8 milhões</b>	Obrigatório 30% do salário do empregado	70% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.117,00) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12)*	Todos os empregados

(\*) O trabalhador precisa receber mais de dois tetos do RGPS e ter curso superior.

## Suspensão do Contrato de Trabalho

**Empresas com receita bruta de até R\$ 4,8 milhões**

Trabalhador recebe

**100% da parcela do BEm (Benefício Emergencial)**

A suspensão dos contratos de trabalho tem prazo máximo de 60 dias. Caso o trabalhador tenha direito a plano de saúde ou tiquete alimentação, estes benefícios devem ser mantidos durante a suspensão do contrato de trabalho.



(Infográfico produzido e divulgado pelo Ministério da Economia, Governo Federal. Disponível em: <<https://servicos.mte.gov.br/bem/#como-funciona>>).

## Suspensão do Contrato de Trabalho

**Empresas com receita bruta maior que R\$ 4,8 milhões**

Trabalhador recebe:

**70% da parcela do BEm + 30% do salário**



(Infográfico produzido e divulgado pelo Ministério da Economia, Governo Federal. Disponível em: <<https://servicos.mte.gov.br/bem/#como-funciona>>).

## 6. TRABALHADOR QUE CONTRAI O VIRUS

### COMO ERA COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE

Neste caso, havia a interrupção do contrato de trabalho, durante os quinze primeiros dias, com a licença por doença, sendo que, após os primeiros quinze dias, a previdência pagaria o auxílio doença.

Se o trabalhador fosse infectado no ambiente de trabalho, tratar-se-ia de doença ocupacional (Lei 8.213/1991, art. 21, III). Mas se excluía dessa qualificação “a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo

comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho” (Lei 8.213/1991, art. 20, §1º, *d*).

## COMO PASSOU A SER PARA O PERÍODO DA PANDEMIA

A MP 927/2020 impede a qualificação do contágio pelo coronavírus como doença ocupacional (art. 20). A única exceção é quando estiver comprovado o nexo de causalidade.

## 7. COMUNICAÇÃO DO ACORDO AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA

Os acordos de suspensão do contrato de trabalho ou de redução salarial devem ser comunicados ao Ministério da Economia.

A plataforma na qual essa comunicação deve ser feita depende de cada situação:

1. Empregador é pessoa jurídica: a comunicação deve ser feita na plataforma “Empregador Web” (o endereço se encontra na seção de links úteis)
2. Empregador é pessoa física ou é Empregador Doméstico: deve acessar o Portal de Serviços do Ministério da Economia (o endereço se encontra na seção de links úteis) e autenticar-se com seu login GOV.BR, acessando o serviço “Benefício Emergencial”.

## LINKS ÚTEIS

- Portal de Perguntas e Respostas para o setor produtivo, desenvolvido pelo Ministério da Economia: <https://www.gov.br/economia/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/vamosvencer>

- Ações para reduzir o impacto do covid-19: <https://www.gov.br/economia/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/covid-19>

- Entrevista do UOL com o Secretário Especial de Previdência e Trabalho, junto ao Ministério da Economia, respondendo a dúvidas sobre a redução salarial e a suspensão do contrato de trabalho pela MP 936:

<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/04/02/secretario-explica-mp-sobre-reducao-proporcional-de-jornada-e-salario-veja.htm>

- Plataforma “Empregador Web”:<https://sd.maisemprego.mte.gov.br/sdweb/empregadorweb/index.jsf>

- Manual de utilização da Plataforma “Empregador Web”:  
[http://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/03/Manual\\_usuario\\_empregador\\_web\\_versao\\_2014.pdf](http://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/03/Manual_usuario_empregador_web_versao_2014.pdf)

- Plataforma de Serviços do Ministério da Economia:

<https://servicos.mte.gov.br>

## CRÉDITOS

### DIRETOR ACADÊMICO DA FADISP

Thiago Matsushita

### COORDENADORA DA FADISP

Carolina Noura de Moraes Rêgo

### COORDENAÇÃO DA CARTILHA

Thalles Ricardo Alciati Valim

### ALUNOS

Maísa Lopes

Felipe Martarelli

Sergue Alberto Marques Barros

### SUPERVISÃO

Ricardo Pereira de Freitas Guimarães

Túlio Augusto Tayano Afonso