

José Cairo Júnior: Os contratos e a jornada de trabalho

18/07/2020

A pandemia da Covid-19 produziu efeitos nas relações laborais, tanto por conta de alteração no comportamento humano quanto pelas medidas legais adotadas pelos entes federados. Houve a suspensão de diversos setores da atividade econômica.



Essas medidas provocaram grande impacto na maioria

das empresas, principalmente as microempresas e as de pequeno porte, que se viram sem receita para fazer o pagamento dos salários e demais encargos trabalhistas dos seus empregados.

Para remediar essa situação, o presidente da República editou a MP nº 936/20, em abril, que permitiu aos empregadores suspenderem os contratos de trabalho pelo prazo de 60 dias ou reduzirem a jornada e salário para percepção do benefício emergencial pelos empregados.

Durante a tramitação da MP 936/20, encerrada em junho, os deputados e senadores promoveram diversas alterações no texto original para permitir que fossem prorrogados os referidos prazos, mediante decreto do chefe do Poder Executivo.

Após a sanção do projeto de lei de conversão da mencionada MP, transformando-se na Lei nº 14.020/20, em julho, toda a comunidade laboral, inclusive a jurídica, aguardava ansiosamente a sua regulamentação pelo presidente da República, com a consequente prorrogação dos prazos das medidas de combate aos efeitos da pandemia do coronavírus nas relações trabalhistas.

Isso porque já haviam se passado mais de 60 dias após a edição da MP nº 936/20, período máximo da suspensão do contrato de trabalho, e muitas empresas em diversas cidades do país ainda estavam com suas atividades paralisadas.

Outro grupo de empresas, após o final do referido prazo, reduziu a jornada de trabalho dos seus empregados por mais 30 dias, mas, de igual forma, o período máximo das duas medidas sucessivas também já havia esgotado.



Então, os empresários estavam no difícil dilema: despedir seus empregados e ter que pagar uma indenização relativa ao período de garantia de emprego estabelecido pela Lei nº 14.020/20 ou voltar a suspender o contrato de trabalho, mas, desta vez, sem garantia de pagamento de qualquer remuneração diante das dificuldades financeiras.

Pois bem, finalmente em julho foi publicação o Decreto nº 10.422/20, prorrogando os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho. Observe-se que a Lei nº 14.020/20 estabeleceu os seguintes limites máximos para cada uma dessas medidas: acordos de redução proporcional de jornada e de salário, 90 dias; suspensão temporária do contrato de trabalho, 60 dias; os dois procedimentos, 90 dias, ainda que sucessivos.

A própria Lei nº 14.020/20, em seus artigos 7º, §3º (redução de jornada), 8º, §6º (suspensão contratual), e 16, parágrafo único (as duas medidas), facultou ao presidente da República prorrogar os referidos prazos.

Com a edição do decreto, os prazos passaram a ter os seguintes limites: acordos de redução proporcional de jornada e de salário, 120 dias; suspensão temporária do contrato de trabalho, 120 dias; as duas medidas, 120 dias, ainda que sucessivas ou intercaladas.

A Lei nº 14.020/20, em seu artigo 8º, permitiu o fracionamento do prazo de suspensão do contrato de trabalho de 60 dias em dois períodos de até 30 dias.

Já no decreto, apesar de inexistir autorização legal para definir novos períodos de fracionamento, o parágrafo único do artigo 3º estabeleceu que a suspensão pode ser definida em períodos sucessivos ou intercalados, desde que esses períodos sejam iguais ou superiores a dez dias e que não seja excedido o prazo de cento e vinte dias.

Na conjuntura atual, todavia, é muito difícil imaginar alguém (empregado ou empregador) ou mesmo entidades (MPT e sindicatos) contestando em juízo a legalidade do regulamento por ir além dos limites estabelecidos pela lei.

Para efeito de observância dos limites máximos de vigência das medidas previstas na Lei nº 14.020/20, deve ser levado em consideração os períodos de redução proporcional de jornada e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho utilizados até o dia 14 de julho de 2020, data de publicação do Decreto nº 10.422/20.

Isso porque a Constituição Federal veda a retroatividade da norma jurídica, salvo no caso da lei penal para beneficiar o réu.

Contudo, é factível que quando da operacionalização das medidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (SEPT) do Ministério da Economia, seja permitido ao empregador registrar no sistema informatizado *online* data pretérita, o que beneficiaria ambos os atores sociais.

Para o intermitente, o artigo 6º do decreto regulamentar estendeu o pagamento do benefício emergencial de R\$ 600 pelo período adicional de um mês, contado da data de encerramento do período de três meses de que trata o artigo 18 da Lei nº 14.020, de 2020.

Como o intermitente é uma categoria especial de empregado, que pode ficar vários dias e até meses sem ser convocado pelo seu empregador, o decreto lhe concedeu mais um mês de benefício emergencial, nos moldes similares ao auxílio emergencial, que também é de R\$ 600.

Com a prorrogação dos prazos das medidas de suspensão do contrato e de jornada de trabalho por meio de decreto, surgiu a dúvida se o período de garantia do emprego seria aquele constante da Lei nº 14.020/20 ou aquele previsto no Decreto nº 10.422/20.

Apesar de a lei ter conferido ao chefe do Poder Executivo apenas a prerrogativa de prorrogar os prazos das medidas nelas previstas, o seu artigo 10 não delimita o termo inicial e final do período de garantia provisória no emprego, conforme se observa de sua redação:

"Artigo 10 — Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, previsto no artigo 5º desta Lei, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei, nos seguintes termos: I – durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; II – após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão III – [...]".

Ora, nesse caso, o período de estabilidade vai ser definido pelo fato, em primeiro lugar, e não pela regra jurídica. Assim, se foi ajustado entre empregado e empregador que o período de redução da jornada, por exemplo, será de 120 dias, o termo final da garantia provisória será o 120º dia após o retorno efetivo às atividades laborais.

Essa interpretação decorre da aplicação do princípio do *in dubio pro operário* e se aplica, também aos casos em que é ajustado um período inicial de afastamento ou de redução de jornada e o retorno ao trabalho normal ocorre por convocação do empregador antes do termo final. Nesse caso, prevalece como período de garantia provisória aquele que foi inicialmente acordado

Apesar de serem omissos, tanto a Lei nº 14.020/20 e o Decreto nº 10.422/20 aplicam a regra geral da suspensão do contrato de trabalho para efeito de cálculo do 13º salário e concessão de férias. Ou seja, nessas situações de paralisação da atividade laboral e de pagamento de salário, não se computa o respectivo período de suspensão como tempo de serviço.

Assim, se o empregado teve o seu contrato de trabalho suspenso durante 120 dias (quatro meses), no final do ano não receberá o 13º salário integral, mas apenas 8/12.

Em relação às férias, os períodos aquisitivos e concessivos também ficam suspensos durante o tempo de inatividade laboral do empregado, voltando a correr após o retorno as atividades normais.

Por fim, estranhamente o artigo 7º do Decreto nº 10.422/20 condicionou o pagamento do benefício emergencial à existência de disponibilidade orçamentária. Talvez, essa condição tenha sido imposta já como forma de pressionar a aprovação de um futuro projeto de lei ou



medida provisória pelo Congresso Nacional nesse sentido.

Essas foram as primeiras impressões obtidas com a interpretação do Decreto nº 10.422/20. Porém, não resta dúvida de que muitos questionamentos surgirão durante a aplicação prática dessa regulamentação, como vem ocorrendo com outras inovações legais no período de pandemia, caracterizadas, todas elas, pela rapidez com que ingressaram no ordenamento jurídico nacional.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2020-jul-18/jose-cairo-junior-contratos-jornada-trabalho/>