

FACULDADE DE DIREITO DO SUL DE MINAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

JOSÉ DE SOUZA VIEIRA NETO

**COVID 19: A SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE
TRABALHO PREVISTA NA LEI Nº. 14.020/2020**

POUSO ALEGRE – MG
2021

JOSÉ DE SOUZA VIEIRA NETO

**COVID 19: A SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE
TRABALHO PREVISTA NA LEI Nº. 14.020/2020**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito no curso de Direito da Faculdade de Direito do Sul de Minas.

Orientador: Prof. Me. José Augusto de Carvalho Neto

FICHA CATALOGRÁFICA

V545 VIEIRA NETO , José de Souza

COVID 19: A SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO PREVISTA NA LEI Nº 14.020/2020. / José de Souza

Vieira Neto . Pouso Alegre: FDSM, 2021.

19p.

Orientador: José Augusto de Carvalho Neto .

Artigo - Faculdade de Direito do Sul de Minas, Curso de Graduação em Direito.

1. Covid Lei 14.020/2020. 2. Relações Contratuais. 3. Suspensão. 4. Medida Provisória. 5. Lei 14.020/2020. I Carvalho Neto , José Augusto de . II Faculdade de Direito do Sul de Minas. Curso de Graduação em Direito. III Título.

JOSÉ DE SOUZA VIEIRA NETO

**COVID 19: A SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO
PREVISTA NA LEI Nº. 14.020/2020**

Data de aprovação: 17/12/2021

Banca Examinadora:

Prof. Me. José Augusto de Carvalho Neto – FDSM (Orientador)

Prof. Me. Leonardo de Oliveira Rezende – FDSM

Prof. Me. Luiz Otávio de Oliveira Rezende – FDSM

Pouso Alegre, 17 de dezembro de 2021.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
II – DESENVOLVIMENTO.....	9
1) DA MEDIDA PROVISÓRIA 936/20 à LEI 14.020/2020.....	9
2) SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	10
3) HIPÓTESES DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PREVISTAS NA CLT.....	11
4) SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO PREVISTA NA LEI 14.020/2020.....	13
5) CONSTITUCIONALIDADE DA MEDIDA PROVISÓRIA 936.....	15
III - CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	16
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	17

**COVID 19: A SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO
DE TRABALHO PREVISTA NA LEI Nº 14.020/2020**

**COVID 19: THE TEMPORARY SUSPENSION OF EMPLOYMENT
CONTRACT PROVIDED FOR IN LAW No. 14.020/2020**

JOSÉ AUGUSTO DE CARVALHO NETO

Titulação: Professor Titular na Faculdade de Direito do Sul de Minas

JOSÉ DE SOUZA VIEIRA NETO

Titulação: Graduando na Faculdade de Direito do Sul de Minas

RESUMO

As medidas trabalhistas e as novas relações de trabalho durante a pandemia decorrente da COVID-19 foram sendo anunciadas com o propósito de preservar empregos, empresas e reduzir os danos. Contudo, em meio a tantas incertezas jurídicas, diante de um cenário tão atípico e sem precedentes, muitos são os questionamentos de tais medidas utilizadas no controle da crise das relações contratuais trabalhistas, diretamente afetadas pela pandemia. Serão analisados os impactos das medidas trabalhistas especificamente a suspensão temporária do contrato de trabalho trazida pela MP 936/2020 convertida na Lei 14.020/2020, suas possibilidades e consequências para trabalhadores e empregadores.

Palavras chave: Covid; Relações Contratuais; Suspensão; Medida Provisória; Trabalho na Pandemia; Lei 14.020/2020.

ABSTRACT

Labor measures and new labor relations during the pandemic resulting from COVID-19 were being announced with the aim of preserving jobs, companies and reducing damage. However, amidst so many legal uncertainties, in view of such an atypical and unprecedented scenario, there are many questions regarding such measures used to control the crisis in labor contractual relations, directly affected by the pandemic. The impacts of labor measures will be analyzed, specifically the temporary suspension of the employment contract brought by MP 936/2020 converted into Law 14,020/2020, its possibilities and consequences for workers and employers.

Keywords: Covid; Contractual Relations; Suspension; Provisional Measure; Work on the Pandemic; Law 14020/2020.

I - INTRODUÇÃO

O SarsCovid-19 foi e é um vírus arrebatador. Diante do atual cenário há apenas uma certeza: O mundo virou outro em apenas alguns meses e provavelmente, não será como antes. O mundo inteiro foi pego em despreparo para atravessar a pandemia que vivemos atualmente, onde as áreas mais afetadas foram a do direito trabalhista e o direito empresarial, causando inúmeros prejuízos, como o desemprego e fechamento de empresas, prejudicando dessa forma a economia.

A Organização Mundial da Saúde¹ (OMS) declarou pela primeira vez o COVID-19 uma emergência mundial de saúde em janeiro de 2020. Desde que o vírus foi diagnosticado pela primeira vez em Wuhan, na China, ele foi detectado em mais de 190 países. No início de março/2020, o ponto focal das infecções mudou da China para a Europa, especialmente a Itália. Mas em abril de 2020, o foco mudou para os Estados Unidos, onde o número de infecções estava se acelerando².

Mais de 80 países fecharam suas fronteiras, ordenaram que as empresas fechassem, instruíram suas populações a se auto isolarem, além de escolas fechadas para cerca de 1 bilhão de crianças³.

A sociedade não estava preparada para o colapso que causaria. Após sua chegada ao Brasil, nos trouxe um cenário de paralisações nos meios de produção e de uma conseqüente crise econômica, fazendo com que necessitássemos urgentemente de uma análise no que diz respeito as relações trabalhistas, visto as dúvidas geradas a respeito dos direitos dos empregadores e empregados.

¹ Disponível em < <https://saude.estadao.com.br/noticias/geral,oms-declara-emergencia-de-saude-publica-global-por-surto-de-coronavirus,70003178909> >

² Disponível em < https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875 >

³ Disponível em < <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2020/03/18/unesco-metade-dos-estudantes-do-mundo-sem-aulas-por-conta-da-covid-19.ghtml> >

Com a duração indefinida da pandemia, surgiu a necessidade de resguardar a economia, o que levou a Presidência da República a adotar medidas provisórias, respeitando o art. 62 da Constituição Federal de 1988, visto que estamos tratando de um “caso de relevância e urgência”, motivado por estado de calamidade na saúde pública, atípica e imprevisível⁴.

Como a Constituição somente permite redução de salário com a participação dos sindicatos mediante celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho, a solução encontrada pela Presidência da República foi através de medida provisória, autorizar a suspensão contratual e redução salarial, por simples aditamento ao contrato de trabalho, sem a participação do sindicato, observando que alguns determinados atos ainda exigem a participação do sindicato⁵.

Devido ao isolamento e quarentena, a vida humana sofreu mudanças radicais, uma das mais notadas são as relações de trabalho, onde toda forma de serviço não essencial teve que fechar as portas. Com isso, em consonância ao que estava estabelecido pela Consolidação das Legislação Trabalhista (CLT) e suas alterações sofridas pela lei nº 13.467/17, o governo editou a lei 13.979/20 - medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do corona vírus - e de forma complementar, a Medida provisória nº 936/20, veio como ajuda efetiva do Governo aos empregadores, mediante pagamento de valores aos trabalhadores, e conseqüente redução de custos quando os empregados tivessem redução de jornada e salário, ou ainda, suspensão de seus contratos.

Em julho de 2020, a Medida Provisória foi convertida na Lei nº 14.020, dando continuidade ao referido programa com algumas pequenas alterações e teve vigência até 31 de dezembro de 2020, quando o Decreto Legislativo nº 06/2020 perdeu vigência. Além disso, a CLT não deve ser esquecida como o principal meio para adoção de medidas trabalhistas, já que

⁴ Disponível em:
<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/291/1/ISABELA%20BARBOSA%20NICOLAU%20tcc.pdf>

⁵ Disponível em:
<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/291/1/ISABELA%20BARBOSA%20NICOLAU%20tcc.pdf>

é ela quem norteia e regulamenta as leis trabalhistas no Brasil, inclusive em casos excepcionais como o que vivemos, estando presente nos artigos 501 e 503⁶.

II – DESENVOLVIMENTO

1) DA MEDIDA PROVISÓRIA 936/20 à LEI 14.020/2020

Em abril de 2020, o Governo Federal instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, através da edição da Medida Provisória nº 936.

Este programa foi adotado como uma forma de amenizar, ou pelo menos reduzir, os efeitos gerados pela pandemia do novo corona vírus.

A MP 936 abrange principalmente três medidas:

- I – O pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda
- II – A redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- III – A suspensão temporária do contrato de trabalho.

O objetivo dessas medidas foi facilitar a diminuição dos custos, possibilitando que os empregadores tomassem um fôlego e evitassem a demissão de empregados, considerando que, além da folha de pagamento de salários, há ainda várias outras despesas que devem ser pagas independente da empresa estar aberta ou não.

Dessa forma, os empregados com o recebimento do benefício emergencial pago pelo governo federal não ficariam prejudicados com o desemprego inesperado.

Segundo a Confederação Nacional das Indústrias - CNI, as suspensões de contrato de trabalho foi aderida por 61% das indústrias no ano de 2020 e por 57% das indústrias em 2021⁷.

⁶ Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente. Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

⁷ Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/trabalho/84-das-industrias-ouvidas-pela-cni-considera-o-bem-importante-para-o-setor-/>

Em abril de 2021 o governo publicou as Medidas Provisórias 1.045/21 e 1.046/21, que instituíram o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda e as medidas trabalhistas para enfrentamento da pandemia. Se trata de uma espécie de renovação do estipulado anteriormente, com algumas alterações.

O presente trabalho vai abordar os efeitos destas medidas, o que é a suspensão do contrato de trabalho, suas possibilidades e as formas de adequá-la à legislação vigente.

2) SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Antes de adentrar ao tema do presente estudo, importante ressaltar que a suspensão contratual faz parte do nosso ordenamento jurídico trabalhista.

A suspensão contratual é a interrupção temporária dos principais efeitos de um contrato de trabalho no que toca às partes, em razão de um fato juridicamente relevante, sem que haja, contudo, o encerramento do vínculo empregatício formado⁸.

É a contenção ampliada e recíproca dos efeitos advindos do contrato de trabalho, preservando-se o vínculo empregatício entre as partes.

Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador deixa de prestar serviços ao empregador de forma temporária. Nesse caso, o empregador interrompe o pagamento dos salários ou qualquer outra prestação ou vantagem a que o trabalhador tem direito. Todas as suas cláusulas deixam de vigorar, sendo que o empregador não pagará os salários e o empregado não prestará seus serviços.

Quando cessar o período de suspensão, o contrato de trabalho volta a vigorar normalmente. É assegurado ao empregado, o retorno ao cargo que exercia na época da suspensão, garantindo todas as vantagens que, durante sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia ao trabalhador.

⁸ Disponível em:

<https://advdiniz.com.br/suspensao-contrato-de-trabalho-clt/#:~:text=previsto%20na%20CLT!-,A%20suspens%C3%A3o%20do%20contrato%20de%20trabalho,encerramento%20do%20v%C3%ADnculo%20empregat%C3%ADcio%20formado.>

Em relação ao tempo de serviço do empregado, o período em que seu contrato esteve suspenso não é computado.

É recomendável que, no retorno do empregado ao trabalho, sempre que possível, seja exigida prova da cessação do motivo da suspensão, como por exemplo, atestado de alta médica.

Importante destacar quais as hipóteses de suspensão previstas na CLT, o que será feito a seguir.

3) HIPÓTESES DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PREVISTAS NA CLT:

Afastamento por motivo de doença a partir do 16º dia: Um dos casos mais comuns de suspensão do contrato de trabalho é a paralisação da atividade pelo trabalhador por motivo de doença que o impossibilite de continuar trabalhando.

Nessa situação, nos primeiros quinze dias de afastamento ele continuará a receber o salário normalmente, havendo a interrupção do contrato, enquanto que a partir do 16º dia, haverá a suspensão do contrato e o empregado deverá receber um benefício previdenciário pago pelo INSS no lugar de seu salário.

Período de suspensão disciplinar: A suspensão disciplinar pode acarretar a interrupção ou a suspensão do contrato individual de trabalho. Se após cometer uma falta de maior relevância o empregado é suspenso por 3 dias, este período é considerado como suspensão do contrato, e o empregado sofrerá prejuízos nos salários pelo período de suspensão⁹.

Se o motivo da suspensão alegado pelo empregador for injusto ou duvidoso, poderá o empregado pleitear em juízo seu cancelamento ou até mesmo a despedida indireta.

Afastamento em decorrência de aposentadoria por invalidez: A aposentadoria por invalidez é devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz para o trabalho e sem condições de se submeter a um programa de

⁹ Disponível em:

http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/suspensao_efeitos.htm#:~:text=A%20suspens%C3%A3o%20disciplinar%20pode%20acarretar,sal%C3%A1rios%20pelo%20per%C3%ADodo%20de%20suspens%C3%A3o.

reabilitação profissional que lhe permita o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência¹⁰. Enquanto perdurar a incapacidade para o trabalho, o empregado terá direito ao recebimento das prestações relativas ao benefício. Se o aposentado por invalidez retornar voluntariamente à atividade profissional, o benefício será imediatamente cancelado (art. 46 da Lei 8.213/1991).

Participação pacífica em greve: A greve consiste na suspensão total ou parcial, coletiva e pacífica dos serviços prestados ao empregador. Para que ocorra uma greve é necessário que exista um fato grave que justifique a parada na prestação de serviços.

A participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da justiça do trabalho.

Afastamento do empregado em casos de prisão: Durante o período em que o mesmo estiver preso, o contrato de trabalho estará suspenso, devendo a empresa requerer à autoridade competente, certidão do seu recolhimento à prisão.

Ocorre a suspensão do contrato de trabalho quando o contrato, embora não extinto, não gera efeitos jurídicos, ou seja, o empregado, por determinado motivo, como por exemplo, no caso de prisão, não presta serviços e o empregador, por sua vez, também não está obrigado a pagar-lhe o respectivo salário.

Assim, pretendendo a empresa não rescindir seu contrato de trabalho, permanecerá este em vigor, devendo o empregado, quando se encontrar em liberdade, reassumir a função que anteriormente ocupava.

Eleição para cargo de direção sindical: A eleição do empregado para cargo de diretor poderá ou não suspender o contrato de trabalho. O contrato de trabalho ficará suspenso, quando, no exercício da função de diretor, não permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego, não se computando, neste caso, o tempo de serviço do período do mandato.

¹⁰ Disponível em:

http://www.guiatrabalista.com.br/guia/suspensao_aposentadoria.htm#:~:text=A%20aposentadoria%20por%20invalidez%20%C3%A9%20devida%20ao%20segurado%20que%2C%20estando,que%20lhe%20garanta%20a%20subsist%C3%Aancia.

Assim sendo, tendo o diretor poder de mando, participando do risco da atividade econômica, o seu contrato fica suspenso, devendo ser anotado no Registro de Empregado e na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), na parte de observações, as condições que levaram à suspensão, citando a data da eleição e o tempo em que o mesmo exercerá o cargo de diretor¹¹.

Serviço militar obrigatório ou outro encargo público: Quanto ao serviço militar, não há na CLT menção específica com relação à suspensão do contrato de trabalho, embora conste no capítulo que trata da suspensão. Contudo, está expresso que havendo comunicação por parte do empregado com 30 (trinta) dias de antecedência, terá direito de voltar ao cargo ocupado antes do serviço obrigatório.

Licença não remunerada, concedida pelo empregador, a pedido do empregado, para tratar de interesses particulares: Há também a hipótese de suspensão do contrato de trabalho com a finalidade do empregado participar de um curso de qualificação profissional. Nesse caso, a suspensão do contrato pode ter a duração de 02 (dois) a 05 (cinco) meses.

4) SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO PREVISTA NA LEI 14.020/2020

Nos moldes do que determina a Lei 14.020/2020, enquanto durou o estado de calamidade pública decorrente da Covid-19, o empregador pode acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, dividido em 2 (dois) períodos de até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por prazo determinado em ato do Poder Executivo.

O Decreto ainda previu que os períodos de suspensão poderiam ocorrer de forma fracionada, de forma sucessiva ou intercalada, desde que cada período de suspensão corresponda a no mínimo 10 dias. Na redação da MP 936 e da Lei 14.020/2020 a suspensão até

¹¹ Disponível em: <http://www.coad.com.br/files/trib/html/pesquisa/ltps/em17111.htm>

poderia ocorrer de forma fracionada, porém com período mínimo de duração correspondente a 30 (trinta) dias.

Inicialmente prevista para ocorrer por até 60 (sessenta) dias, agora pode ser por até 120 (cento e vinte) dias, conforme previsão contida no Decreto nº 10.422/2020.

Empresas com faturamento anual de até R\$ 4,8 milhões puderam dispensar temporariamente os empregados sem pagamento do salário, com o governo sendo responsável por 100% do seguro-desemprego que esse empregado teria direito¹².

Já empresas que faturam mais que R\$ 4,8 milhões, ficaram responsáveis por 30% do salário, enquanto o governo se responsabilizou por 70% do seguro-desemprego correspondente.

Sendo assim, se a empresa tiver auferido receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 no ano-calendário de 2019, só poderá aderir à suspensão do contrato de trabalho de seus empregados se efetuar o pagamento de uma ajuda compensatória mensal correspondente a no mínimo 30% do valor do salário do empregado, a qual será devida durante o período que durar a suspensão do contrato de trabalho¹³.

O valor do seguro desemprego recebido pelos empregados tem um teto no valor de R\$ 1.911,84.

Durante o período de suspensão do contrato de trabalho o empregador deverá manter ao empregado a concessão de todos os benefícios concedidos habitualmente em razão do emprego, como planos de saúde, vale alimentação, vale refeição, vale combustível, etc.

Os acordos individuais deveriam ser registrados e enviados para o empregado com, no mínimo, 48 horas de antecedência. Após a suspensão, o empregado terá direito à estabilidade pelo mesmo período em que ficou suspenso. Dessa forma, se ele ficou 60 dias, terá estabilidade por 120 dias.

¹² Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/entenda-as-regras-de-reducao-de-salario-e-de-suspensao-do-contrato-de-trabalho/#:~:text=Suspens%C3%A3o%20do%20contrato%20de%20trabalho,-A%20suspens%C3%A3o%20do&text=A%20suspens%C3%A3o%20do%20pagamento%20de,caso%20recebesse%20o%20seguro%20desemprego.>

¹³ Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021

Se o colaborador fosse despedido durante o período de estabilidade, existia uma indenização calculada com base no período suspenso, mas não se aplicaria em caso de justa causa.

Além disso, o empregador ficaria sujeito às penalidades legais, sejam as determinadas nas normas ordinárias (leis, decretos, etc.), seja as decorrentes de normas coletivas de trabalho (CCT e ACT).

Havendo qualquer tipo de trabalho por parte do empregado em favor do empregador durante o período de suspensão do contrato, ainda que de forma parcial e/ou por meio de trabalho remoto, restaria descaracterizada a suspensão do contrato de trabalho, devendo o empregador pagar de forma imediata e integral TODOS os valores de remuneração devidos ao empregado, acrescidos dos respectivos encargos sociais (INSS, FGTS, etc.).

O encerramento da suspensão poderia acontecer:

- Com o término do período de calamidade pública;
- Se atingido o termo final estabelecido entre as partes;
- Ou em caso de decisão do empregador de suspender a medida antes do termo final inicialmente ajustado, havendo o restabelecimento do contrato de trabalho em até dois dias após a data de término da medida.

5) CONSTITUCIONALIDADE DA MEDIDA PROVISÓRIA 936

Com a edição da Medida Provisória surgiram alguns questionamentos quanto à sua constitucionalidade tendo em vista que há a retirada de direitos trabalhistas. Contudo há que se levar em consideração alguns princípios que norteiam o direito do trabalho como o princípio da primazia da realidade, o princípio da condição mais benéfica, bem como o princípio da continuidade do emprego.

Princípio da Primazia da Realidade: define que em uma relação de trabalho o que realmente importa são os fatos que ocorrem, mesmo que algum documento formalmente indique o contrário. Assim, vale mais a realidade, do que o que está formalizado no contrato¹⁴.

Princípio da Condição Mais Benéfica: consiste na garantia, ao longo de todo o contrato de trabalho, da preservação de cláusulas contratuais mais vantajosas ao empregado para evitar que ele sofra prejuízos¹⁵.

Princípio da Continuidade: presume que o vínculo trabalhista entre empregador e empregado permaneça. Ele visa a preservação do emprego. Tendo em vista este conceito, contratos com prazo determinado representam exceção, embora a CLT preveja a hipótese.

Portanto, a seguridade trabalhista, nesse cenário, é mais relevante do que se expõe o art. 7 da CF, pois estes princípios é que conferirá segurança de um futuro melhor a classe operária.

III - CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Importante ressaltar que em um momento como esse, de pandemia, o interesse coletivo deve prevalecer sobre o interesse individual e isso com certeza inclui as diversas atividades empresarias, refletindo conseqüentemente nas relações trabalhistas destas empresas.

O governo federal com o intuito de preservar minimamente a economia nacional e, tendo em vista que o fim da pandemia é incerto, decretou o Estado de Calamidade Pública através do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

¹⁴ https://www.tst.jus.br/web/guest/noticia-destaque-visualizacao/-/asset_publisher/89Dk/content/direito-garantido-primazia-da-realidade/exclusive#:~:text=REP%C3%93RTER%20%2D%20O%20chamado%20Princ%C3%ADpio%20da,documento%20formalmente%20indique%20o%20contr%C3%A1rio.&text=Essas%20situa%C3%A7%C3%B5es%20demostram%20que%20a,que%20foi%20pactuado%20no%20contrato.

¹⁵ https://www.tst.jus.br/noticia-destaque-visualizacao/-/asset_publisher/89Dk/content/direito-garantido-principio-da-condicao-mais-benefica/pop_up#:~:text=REP%C3%93RTER%20%2D%20O%20chamado%20Princ%C3%ADpio%20da,evitar%20que%20ele%20sofra%20preju%C3%ADzos.&text=A%20S%C3%BAmula%2051%20do%20TST%20confirma%20o%20princ%C3%ADpio%20da%20Condi%C3%A7%C3%A3o%20Mais%20Ben%C3%A9fica.

Após isso, os governadores e prefeitos decretaram o isolamento social o que acarretou na paralisação de diversas atividades. E é exatamente nesse ponto que o direito coletivo fala mais alto. Apesar da paralisação prejudicar diretamente diversas atividades, ela se fez necessária para tentar diminuir a contaminação e mortes em massa. Assim, com a finalidade de minimizar impactos econômicos foram publicadas medidas provisórias emergenciais.

A MP 936/2020 instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do covid-19.

Com o objetivo de ajudar os empresários e evitar que muitos trabalhadores perdessem seus empregos durante a pandemia, a MP permitiu:

- a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- a suspensão temporária do contrato de trabalho.

A MP previa a possibilidade de essas medidas serem implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados.

Foi feito um pedido de medida cautelar através de Ação Direta de Inconstitucionalidade contra a MP 936/2020 ao STF, mas este manteve a eficácia da medida provisória, autorizando a redução da jornada de trabalho e salário bem como a suspensão temporária do contrato de trabalho, sem a necessidade de anuência do sindicato.

Essa medida não veio com intuito de retirar direitos, mas sim como uma solução rápida para que não aumentasse os índices de desempregos no país, em momentos de calamidade pública é compreensível que haja grandes mudanças.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANGRA, Alexandre; Martinez, Luciano; Maranhão, Ney. **O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. ed. Salvador: Jus PODIVM, 2020. Disponível em: https://www.trt1.jus.br/documents/21708/10110171/7_e-Book_O+Direito+do+Trabalho+na+Crise+do+COVID-1.pdf/2dfbda3d-4aac-b530-0c06-ae730f78ec99

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; FREITAS, Marilu. **O direito do trabalho no caos da pandemia: perspectiva de ressignificação do trabalho e (re)valorização do trabalhador**.

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 447-475, jul. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/56105>

COVID-19. Direito do Trabalho de Emergência e Coronavírus: consolidação dos Informativos do ano de 2020. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região**, 2021

Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/media/444181/2021-01-%20Informativo%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20e%20Coronav%3%ADrus.pdf>

EFEITOS da Suspensão Disciplinar no Contrato Individual de Trabalho. **Guia Trabalhista**. Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/suspensao_efeitos.htm#:~:text=A%20suspens%C3%A3o%20disciplinar%20pode%20acarretar,sal%C3%A1rios%20pelo%20per%C3%ADodo%20de%20suspens%C3%A3o.

ENTENDA as Regras de Redução de Salário e de Suspensão do Contrato de Trabalho. **CNN Brasil**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/entenda-as-regras-de-reducao-de-salario-e-de-suspensao-do-contrato-de-trabalho/#:~:text=Suspens%C3%A3o%20do%20contrato%20de%20trabalho,-A%20suspens%C3%A3o%20do&text=A%20suspens%C3%A3o%20do%20pagamento%20de,caso%20recebesse%20o%20seguro%20desemprego.>

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

ORIENTAÇÃO. FGTS/Previdência. Social/Trabalho. Empregado Eleito Diretor. **Coad**. Disponível em: <http://www.coad.com.br/files/trib/html/pesquisa/ltps/em17111.htm>

PEREIRA; Romilda. **O Impacto Do Coronavirus Nas Relações Trabalhistas: Uma Análise Da (In)Constitucionalidade Das Medidas Provisórias 927/20 E 936/20 Em Decorência Do Estado De Calamidade**. Monografia, Bacharel em Direito. Faculdade Vale do Cricaré, São Mateus, p. 51, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ivc.br/bitstream/handle/123456789/300/MONOGRAFIA-ROMILDA%20CARDOSOpdf?sequence=1&isAllowed=y>

SARAIVA, Renato, LINHARES, Aryanna, TONASSI, Rafael. **CLT:: Consolidação das Leis do Trabalho**. 21. ed. Salvador: Jus PODIVM, 2018.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho:: de acordo com a reforma trabalhista**. . ed. São Paulo: Ltr, 2018.

SUSPENSÃO do Contrato de Trabalho - Aposentadoria por Invalidez. **Guia trabalhista**. Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/suspensao_aposentadoria.htm#:~:text=A%20aposentadoria%20por%20invalidez%20%C3%A9%20devida%20ao%20segurado%20que%20estando,que%20lhe%20garanta%20a%20subsist%C3%Aancia.

SUSPENSÃO do Contrato de Trabalho. **Diniz Advocacia**. Disponível em: <https://advdiniz.com.br/suspensao-contrato-de-trabalho-clt/#:~:text=previsto%20na%20CLT!-,A%20suspens%C3%A3o%20do%20contrato%20de%20trabalho,encerramento%20do%20v%C3%ADnculo%20empregat%C3%ADcio%20formado.>

TURA; Bárbara. **Os efeitos da pandemia de Covid-19 na extinção do contrato de trabalho e as medidas provisórias 927 e 936 de 2020**. Monografia, Bacharel em Direito, Centro

Universitário de Curitiba, Curitiba, p. 67, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/13622>

Data da postagem:

Data da aprovação em Banca Examinadora: