



Pasold: Suspensão do contrato de férias no período aquisitivo

Após análise do cálculo 13º para o período de suspensão em 2020, falemos das férias. A suspensão criada pela MP 936, convertida na Lei 14.020, prevê que: "*Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado: I – fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados*". Há ainda pagamento de ajuda compensatória mensal, obrigatória para alguns conforme o valor do faturamento em 2019.



A Nota Técnica SEI nº 51520, do ME, pela Secretaria do

Trabalho, expedida para analisar "*os efeitos dos acordos de suspensão do contrato de trabalho e de redução proporcional de jornada e de salário, de que trata a Lei 14.020 de 2020, sobre o cálculo do 13º salário e das férias dos trabalhadores*", e a diretriz orientativa do MPT tratam do mesmo assunto, mas não com a mesma conclusão. Ressalte-se que nenhum dos documentos tem caráter normativo, nem vinculante.

A Lei 14.020/20 é omissa sobre férias. Havendo lacuna, o intérprete/julgador deve integrá-la, recorrendo aos métodos de integração: analogia, costumes, princípios gerais de Direito e, no caso, princípios de Direito do Trabalho. Pode ainda se utilizar, se for o caso, de interpretação extensiva de outras normas para o caso a que se assemelha em ponto essencial. Não há na lei espaço para emissão de normas de hierarquia inferior que a complementem, somente referência a que o Poder Executivo discipline a operacionalização do pagamento do benefício emergencial, o que fez pela Portaria 10.486.5. A nota técnica aponta para a não contagem dos meses de suspensão para o período aquisitivo de férias. O MPT, na diretriz, usando princípio de Direito do Trabalho da proteção pela regra *in dubio pro operário*, entende o contrário.

O ME parte da suspensão do contrato prevista na Lei 14.020 como qualquer outra hipótese, justificando que os seus meses sejam tidos como inexistentes no contrato de trabalho para todos os fins. O MPT parte da premissa de que a suspensão criada tem caráter excepcional, e exige interpretação que atenda a isso.

Novamente possível utilizar a interpretação gramatical. O artigo 130 da CLT estabelece que após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, em número de dias proporcional unicamente ao número de faltas injustificadas do período aquisitivo. A previsão é de direito adquirido pela vigência do contrato de trabalho, e não pela prestação de serviços.



O melhor critério de interpretação é o teleológico, buscar a finalidade social, que não se confunde com a vontade do legislador. A Lei 14.020/20 é programa emergencial de manutenção de emprego e renda. A suspensão dos contratos trouxe a economia de valores necessária para a sobrevivência (atendida a finalidade da norma de manutenção da empresa).

Ao empregado, garantido o emprego (uma das finalidades), foi criada uma renda, o benefício emergencial (segunda finalidade ao trabalhador, paga pela União), que não alcança o valor do salário percebido na empresa (salvo aos que recebem um salário mínimo ou outras poucas situações com ajuda compensatória). Para o trabalhador, a finalidade da norma é alcançada apenas se ele tiver o menor prejuízo possível na sua renda.

Na busca pela finalidade social da norma, pode-se utilizar o método lógico sistemático, pelo qual se busca, dentro do ordenamento, o que compatibiliza o objeto da norma específica com as demais regras sobre a matéria. Não havendo previsão na Lei 14.020/20, analisa-se o seu objetivo e faz-se analogia a outras hipóteses que tratam do assunto de modo semelhante, e, no caso do MPT, com o auxílio de princípio de Direito do Trabalho. Criando a lei uma modalidade excepcional de suspensão do contrato de trabalho, o pagamento da ajuda compensatória pode relativizar a suspensão para algumas finalidades, e férias deverão ser pagas, computadas e concedidas normalmente no ano de 2020.

As hipóteses de perda do direito às férias estão previstas no artigo 133 da CLT6, sendo a relação exaustiva, ou seja, só lei pode criar nova situação. A perda traz contagem de um novo período aquisitivo, perdendo-se os meses do anterior. Com vênia a quem tem entendido possível a analogia, não me parece adequada (especialmente aos seis meses de benefício previdenciário) porque, além da perda do direito, há exclusão dos meses de período aquisitivo até a suspensão.

Sendo o direito a férias não apenas para fruição, mas para pagamento em caso de extinção do contrato (salvo por justa causa e sem férias vencidas), tem-se que: despedido antes da suspensão do contrato, recebe na rescisão as férias proporcionais do ano; com o contrato suspenso por sete meses, se despedido hoje, não teria direito a nenhum valor de férias proporcionais, nem dos meses anteriores à suspensão, sob essa lógica perversa.

Importante destacar, por fim, as empresas que utilizaram a MP 927 para antecipar a fruição de férias não vencidas. Começando período aquisitivo no retorno da suspensão, o período concessivo ficará diferido, o que pode implicar em período longo sem férias para quem antecipou. Muitas organizações ignoraram a previsão de perda de dias de fruição por faltas injustificadas no período aquisitivo e concederam 30 dias de férias antecipadamente, mas isso é assunto para outro texto.

Não obstante, férias são para descanso após período de trabalho por tempo prolongado (finalidade social da norma) e a suspensão supre, ainda que parcialmente, o objetivo, justificando juridicamente a não contagem da suspensão como período aquisitivo.



Nota técnica e diretriz orientativa coincidem na conclusão sobre férias para a situação de redução de jornada de trabalho e salário: concedidas no período, devem ser calculadas, para pagamento, sobre o salário do período concessivo sem a redução, o que cria uma possível situação de desigualdade dentro da empresa: os que tiveram redução de jornada e salário, e perderam menos, computam período aquisitivo e mantêm o valor sobre o qual serão calculadas, e os que tiveram suspensão, com maiores perdas, têm uma perda ainda maior. Dentro disso, há a questão de clima organizacional, que algumas empresas podem querer considerar se trabalham verdadeiramente com *compliance*.

Date Created

16/12/2020