



Otávio Tostes: Sobre a suspensão do contrato de trabalho

A suspensão do contrato de trabalho surgiu como uma *solução* para os impactos nefastos no mercado de trabalho decorrentes da pandemia da Covid-19 e da limitação das atividades empresariais. Essa limitação foi uma decorrência das políticas públicas de enfrentamento ao coronavírus, visando à limitação da circulação de pessoas. A solução encontrada por muitos empregadores visando a manter os postos de trabalho, mesmo com as empresas fechadas, foi valer-se da possibilidade de suspensão do contrato de trabalho prevista na Medida Provisória 936/2020, posteriormente convertida na Lei 10.420/2020.



Entende-se por suspensão do contrato de trabalho "*a sustação*

temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho" (Maurício Godinho Delgado, 2019), isto é, o empregado não trabalha e não recebe o salário.

Visando à manutenção dos empregos, a Medida Provisória 936 de 1º de abril de 2020 autorizou a suspensão do contrato de trabalho, de comum acordo entre os empregados e empregadores, também implementando o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda. Tal benefício ficou sob responsabilidade da União, que efetuou seu pagamento enquanto durasse a suspensão do pacto laboral.

A MP 936 também foi responsável por autorizar, de maneira temporária, a celebração de acordos individuais para a redução da jornada com a proporcional redução do salário, ficando a União responsável pelo pagamento de parte do salário decotado, com a intenção de minimizar os impactos econômicos da diminuição salarial.

A suspensão do contrato de trabalho, com o pagamento do benefício emergencial, ficou limitada ao período de vigência do estado de calamidade pública, com efeitos até 31/12/2020. Originalmente, a suspensão poderia ocorrer por 60 dias, prazo este que foi elástico após a entrada em vigor da Lei 10.420/2020, através de decreto do poder executivo federal, chegando ao total de 120 dias.

No entanto, mesmo após o período de vigência da lei citada, ainda é possível a suspensão dos contratos de trabalho?



Inicialmente cumpre esclarecer que a legislação trabalhista traz várias hipóteses de suspensão do contrato de trabalho, anteriores à pandemia da Covid-19, sem o pagamento de benefício emergencial. A título de exemplo, o contrato de trabalho fica suspenso para a prestação de serviço militar obrigatório, para cumprimento de encargo público obrigatório, por afastamento previdenciário, a partir do 16º dia, entre outras possibilidades.

Do mesmo modo pode haver suspensão do contrato de trabalho, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, sendo fundamental a concordância expressa do trabalhador, além da previsão em instrumento coletivo.

A Lei nº 4.923, já em 1965, autorizava a redução da jornada, com a proporcional redução salarial, se comprovadas as dificuldades financeiras da empresa empregadora, em razão da conjuntura econômica, sendo indispensável a negociação coletiva.

Além dessas hipóteses, apesar de não haver na legislação clara previsão acerca da possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por mútuo consentimento, com concordância entre empregados e empregadores, entendemos ser possível a sua ocorrência, uma vez que as partes, de comum acordo, podem celebrar e extinguir o contrato de trabalho, razão pela qual nos parece perfeitamente possível a concordância quanto à suspensão.

Sendo o contrato de trabalho um acordo bilateral de vontades, que pode ser extinto pelo mesmo acordo bilateral de vontades, não se vislumbra impedimento quanto à celebração de acordo para a suspensão do contrato de trabalho, desde que a vontade seja livremente exercida pelas partes.

A autonomia das partes permite, inclusive, a criação de contrapartidas para a adoção da suspensão do contrato de trabalho, como, por exemplo, a garantia de emprego, o que permite uma reflexão sobre a possibilidade de sua implementação.

Evidentemente não se entende que a suspensão do contrato de trabalho seja uma hipótese ideal tanto para o trabalhador como para o empregador, mas, em situações especiais, com a expressa aquiescência das partes, sua entabulação deve ser considerada pelas partes, ponderando-se o contexto de sua eventual aplicação.

Date Created

09/02/2021