



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

## CORONAVÍRUS - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO CONSIDERAÇÕES GERAIS

Diante do estado de calamidade pública (Coronavírus), o Governo Federal editou diversas normas, dentre elas a Medida Provisória nº 936/2020 autorizando a suspensão temporária do contrato de trabalho e redução de salário proporcional à jornada, com correspondente pagamento do Benefício Emergencial aos Trabalhadores pelo governo, convertida pela Lei nº 14.020/2020, visando à manutenção do emprego e da renda;

E a Medida Provisória nº 927/2020 que dentre outras alterações, mudou o prazo do pagamento da remuneração das férias e do 1/3 constitucional.

A Medida Provisória nº 927/2020 (com vigência até 02.08.2020, em razão da prorrogação pelo Ato do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 032/2020) traz disposições sobre antecipação de férias e feriados, tele-trabalho, banco de horas e suspensão de exigibilidade e parcelamento do FGTS das competências de março, abril e maio de 2020.

Assim, o empregador que adotar quaisquer das medidas trazidas por essas normas deve ter atenção no momento da rescisão do contrato de trabalho.

### Rescisão do Contrato de Trabalho

Durante o estado de calamidade, poderá ocorrer inúmeras rescisões do contrato de trabalho.

No caso de ter sido firmado acordo de **banco de horas**, na qual o empregado ao ser demitido possuía saldo positivo, estas devem ser remuneradas pelo empregador na rescisão contratual com adicional de trabalho extraordinário, de no mínimo 50% ou outro mais benéfico previsto em Convenção ou Acordo Coletivo, conforme artigo 59, § 3º da CLT.

Um ponto de divergência não especificado pela Medida Provisória nº 927/2020 se refere a possibilidade de desconto das “horas negativas” que o empregado não tenha compensado e que constem neste banco de horas no momento da rescisão.

Nesse sentido, existem dois posicionamentos:

a) Considerando que todo direito contrapõe uma obrigação, há quem alegue a possibilidade de desconto. Indo além, é importante que o acordo individual ou acordo coletivo tenha previsto cláusula expressa de desconto em caso de rescisão antes do prazo para a compensação total das horas;



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

b) O segundo entendimento, mais uma vez seria fundamentado no artigo 2º da CLT o qual determina que, o risco do empreendimento é do empregador. Para essa linha, não caberia o desconto em valores, apenas a compensação em horas durante a vigência do contrato, já que o objetivo de tal medida era a preservação do vínculo de emprego.

Por fim, diante da divergência de entendimentos, orienta-se que o respectivo sindicato da categoria seja consultado.

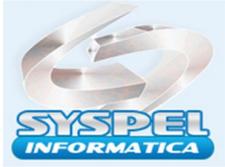
Na rescisão do contrato de trabalho que tenha sido realizada a **antecipação de férias**, caso já tenha sido adquirido o direito ao gozo no momento da rescisão, havendo saldo a pagar, os valores devem ser quitados em rescisão.

Por outro lado, caso haja rescisão antes de adquirido o direito às férias, deverão ser analisados os dois entendimentos acerca do assunto:

1) Se já for acordado entre as partes, será permitido realizar o desconto dos dias gozados, mesmo que não completado o período aquisitivo;

2) Por outro lado, como o risco do empreendimento é do empregador, não seria permitido realizar o desconto dos dias não gozados em rescisão, por analogia ao artigo 2º da CLT;  
Como a lei é omissa, cabe ao empregador decidir qual é o risco que pretende correr, observando que o segundo posicionamento é mais seguro.

Por fim, diante da divergência de entendimentos, orienta-se que o respectivo sindicato da categoria seja consultado.



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

### Redução de Jornada e Salários

De acordo com o artigo 7º da Lei nº 14.020/2020, o empregador poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 90 dias, prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo, observados os seguintes requisitos:

- a) preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- b) pactuação, conforme artigo 11 e 12 da Lei nº 14.020/2020, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e
- c) na hipótese de pactuar por acordo individual escrito, encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos, e redução da jornada de trabalho e do salário exclusivamente nos seguintes percentuais:

25%; 50%; ou 70%.

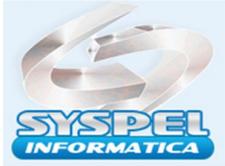
Conforme o § 1º do artigo 7º da Lei nº 14.020/2020 a jornada e salário retornarão ao estado original, de antes da redução, no prazo de dois dias, a contar:

- a) da cessação do estado de calamidade pública;
- b) da data estabelecida no acordo individual, como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou
- c) da data de comunicação do empregador que, informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

### Rescisão Contratual com redução jornada

Caso o empregador realize a **dispensa sem justa causa do empregado que estava no período de redução** e recebendo o Benefício Emergencial, deverá reestabelecer o contrato de trabalho, retornando às cláusulas originais para então ser aplicado o aviso prévio.

Importante observar a Súmula nº 348 do TST



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

“AVISO PRÉVIO. CONCESSÃO NA FLUÊNCIA DA GARANTIA DE EMPREGO. INVALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003  
É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos.”

Nesse sentido, considerando que é inválida a aplicação do aviso prévio durante a garantia de emprego, o contrato deverá ser restabelecido comunicando o empregado bem como o Ministério da Economia através do Portal Empregador WEB.

### **Garantia de Emprego Redução**

O artigo 10 da Lei nº 14.020/2020 reconhece a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em decorrência da redução temporária do contrato de trabalho durante o período acordado, e após encerramento da redução temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado.

Nesse sentido, caso tenha sido realizado o acordo de redução do contrato de trabalho por 90, por exemplo, o empregado tem a **garantia de emprego durante tal período, e depois de finalizada a suspensão terá ainda a garantia provisória no emprego por mais 90 dias.**

Dessa forma, é necessário verificar se o empregado se encontra no período de garantia de emprego e, caso positivo, **será devida a indenização rescisória do Lei nº 14.020/2020.**

Conforme estabelece o § 1º do artigo 10 da Lei nº 14.020/2020 a **dispensa sem justa causa** que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego, **sujeitará o empregador ao pagamento**, além das **parcelas rescisórias** devidas em razão desta modalidade rescisória, **a título de indenização** no valor de:

- a) **50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;**
- b) **75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; ou**
- c) **100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho.**

A referida indenização não será aplicável às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado, nos termos do § 2º do artigo 10 da Lei nº 14.020/2020.



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

### Suspensão Temporária do Contrato

O artigo 8º da Lei nº 14.020/2020 estabelece que, a suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos artigos 11 e 12 da Lei nº 14.020/2020, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta de acordo, nesta última hipótese, ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

Trata-se de um período temporário em que o empregado será afastado da sua atividade laboral, sem o recebimento de salários, conforme Lei nº 14.020/2020

De acordo com o artigo 8º da Lei nº 14.020/2020, durante o Estado de Calamidade Pública, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de 60 dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 dias.

Durante o período da suspensão temporária do contrato de trabalho não gerará efeitos, além de não haver o pagamento de salários, recolhimento de FGTS e INSS.

Caso o empregador realize a **dispensa sem justa causa do empregado** que estava no período de suspensão do contrato de trabalho e recebendo o Benefício Emergencial, deverá reestabelecer o contrato de trabalho, retornando às cláusulas originais para então ser aplicado o aviso prévio.

Importante observar a Súmula nº 348 do TST

“AVISO PRÉVIO. CONCESSÃO NA FLUÊNCIA DA GARANTIA DE EMPREGO. INVALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003  
É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos.”

### Garantia de Emprego Suspensão Contrato

Nesse sentido, considerando que é inválida a aplicação do aviso prévio durante a garantia de emprego, o contrato deverá ser restabelecido comunicando o empregado bem como o Ministério da Economia através do Portal Empregador WEB.

O artigo 10 da Lei nº 14.020/2020 reconhece a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em decorrência da suspensão temporária do contrato de trabalho durante o período acordado, e após encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado.



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

Nesse sentido, caso tenha sido realizado o acordo de suspensão do contrato de trabalho por 60, por exemplo, o empregado tem a garantia de emprego durante tal período, e depois de finalizada a suspensão terá ainda a garantia provisória no emprego por mais 60 dias.

É necessário verificar que, **se o empregado for demitido sem justa causa** durante o período de garantia de emprego, **será devida a indenização rescisória** prevista no artigo 10 da Lei nº 14.020/2020, no valor de:

c) 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses suspensão temporária do contrato de trabalho.

A referida indenização não será aplicável às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado, nos termos do Lei nº 14.020/2020.

### **Pedido de Demissão**

É sabido que o empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação de Emprego e Renda terá uma garantia provisória de emprego, que valerá durante o período do acordo de redução de jornada e salário ou de suspensão contratual e após o restabelecimento do contrato por período equivalente.

Em uma eventual dispensa sem justa causa a Lei nº 14.020/2020 também trouxe a possibilidade de indenização deste período conforme estabelece o artigo 10 da Lei nº 14.020/2020

Ocorre que, de acordo com o § 2º do artigo 10 da Lei nº 14.020/2020, se eventualmente o empregado solicitar o seu desligamento da empresa (ou seja, rescisão do contrato de trabalho por pedido de demissão), ou ainda, se ocorrer uma rescisão por justa causa, essa garantia de emprego não será observada, muito menos a respectiva indenização.

Conforme o artigo 500 da CLT, o pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato da Categoria e, na falta deste, perante a Superintendência Regional do Trabalho.

No caso do Sindicato ou a Superintendência estiverem com os atendimentos suspensos, é recomendado que a empresa solicite uma carta do empregado de próprio punho, constando expressamente que o empregado está abrindo mão da estabilidade para então ter o seu pedido de demissão válido.



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

Por fim, imperioso ressaltar que em uma eventual fiscalização poderá ser questionado, uma vez que poderá haver entendimento diverso tendo em vista a omissão deste tipo de rescisão na Medida Provisória.

Diante do exposto, caberá ao empregador analisar a situação e avaliar os riscos para então prosseguir com o desligamento por mútuo acordo, sem a devida assistência do artigo 500 da CLT.

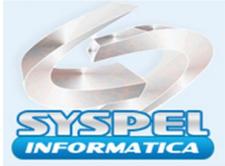
### **Rescisão por Acordo**

A rescisão por acordo nada mais é do que a rescisão contratual do vínculo empregatício através de uma concordância entre empregado e empregador, prevista no artigo 484-A da CLT.

Em relação à rescisão por mútuo acordo, não houve previsão expressa, no tocante ao artigo 7 e o 8º da Lei nº 14.020/2020, quais sejam os casos de suspensão ou redução da jornada e salário do empregado.

Embora não haja vedação perante a Legislação para que seja realizada a rescisão por acordo por analogia ao artigo 500 da CLT em conjunto com o artigo 484-A da CLT, desde que haja a assistência do Sindicato, abrindo mão o empregado de sua estabilidade.

No caso do Sindicato ou da Superintendência do Trabalho estiverem com os atendimentos suspensos, é recomendado que as partes formalizem um acordo por escrito, constando expressamente que o empregado está abrindo mão da estabilidade para então prosseguir com a rescisão por acordo entre as partes.



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

## Rescisão Força Maior

Referente a pandemia do Coronavírus (COVID-19), restou declarado o estado de calamidade pública, por meio do Decreto Legislativo nº 006/2019, sendo considerada como força maior, uma vez que a MP nº 927/2020 a reconheceu expressamente, para os fins do artigo 501 da CLT.

Assim, o empregador que demonstrar que a situação econômica e financeira da empresa foi substancialmente atingida, poderão ser aplicadas as disposições específicas quanto ao reconhecimento do estado de força maior.

A Rescisão por Força Maior está revista no artigo 502 da CLT, via de regra, para ser formalizada, deve ocorrer perante a Justiça do Trabalho, sendo aplicável aos casos de extinção da empresa ou estabelecimento, muito embora alguns doutrinadores venham admitindo a sua possibilidade quando ocorrer grave comprometimento econômico da empresa.

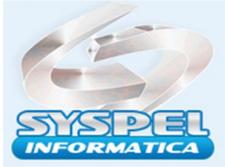
O artigo 18, § 2º da Lei nº 8.036/90 o qual estabelece expressamente a necessidade de realizar essa rescisão via judicial, vejamos:

Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais. (...)  
§ 2º. Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20%.

Por outro lado, o Manual de Movimentação da Conta Vinculada do FGTS (versão 11 - vigência 29.04.2020), muito embora expresse que a rescisão por força maior deva ser reconhecida pela Justiça do Trabalho, deixou de relacionar como documento necessário para o saque a certidão ou cópia de sentença irrecorrível da Justiça do Trabalho.

Contudo, ressalta em “Informações Complementares” do item 2.2. do manual, que:

O enquadramento da rescisão de contrato de trabalho, pelo empregador, como culpa recíproca ou força maior deve ser precedido do reconhecimento da situação pela justiça do trabalho, nos termos do parágrafo 2º do artigo 18 da Lei nº 8.036/90, ficando o empregador sujeito à fiscalização da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério da Economia.



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

Por entendimento, as verbas rescisórias seriam:

<b>RESCISÃO POR FORÇA MAIOR</b>	<b>Saldo Sal.</b>	<b>Aviso Prévio</b>	<b>13° Sal.</b>	<b>Férias Vencidas (+1/3)</b>	<b>Férias Proporcionais (+/13)</b>	<b>FGTS Mês Ant.</b>	<b>FGTS Rescisão</b>	<b>Multa FGTS</b>	<b>Código de Saque da Conta Vinculada</b>	<b>Código de Movimentação</b>	<b>Indenização Art. 479 CLT</b>
Contrato por prazo Indeterminado (menos de 1 ano)	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM 20%	Código 02	Código I2	NÃO
Contrato por Prazo Indeterminado (mais de 1 ano)	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM 20%	Código 02	Código I2	NÃO
Contrato por Prazo Determinado (menos de 1 ano)	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM 20%	Código 02	Código I2	SIM (50% do valor que seria devido)
Contrato por Prazo Determinado (mais de 1 até ano)	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM 20%	Código 02	Código I2	SIM (50% do valor que seria devido)



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

### Fato do Príncipe

O artigo 486 da CLT traz a previsão da teoria do Fato do Príncipe no âmbito trabalhista. É uma teoria comum no Direito Administrativo, que também está presente no Direito do Trabalho e recentemente também encontrou amparo na matéria tributária.

“Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável”.

O Fato do Príncipe é uma espécie de força maior, que autorizaria o empregador a rescindir os contratos de trabalho, sendo paga uma indenização a cargo do governo responsável.

Muito se questiona se, o Fato do Príncipe seria aplicado ao momento em que vivemos atualmente, durante a Pandemia causada pelo Coronavírus, na qual resultou na determinação de fechamento de estabelecimentos que impede, dificulta ou encarece a continuidade dos negócios, acarretando muitas vezes em rescisões dos contratos de trabalho vigentes.

De acordo com o artigo 29 da Lei nº 14.020/2020 não se aplica o disposto no artigo 486 da CLT, na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979/2020.

Sendo assim, restou decidido que, não será aplicável o fato do príncipe neste período emergencial, decorrente da calamidade pública causada pelo Coronavírus.



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

### Impacto do COVID-19 nas Relações de Emprego

O Governo Federal, com a intenção de dar suporte à essas empresas, editou diversas normas a serem adotadas pelos empregadores durante a pandemia:

Força Maior	<u>Artigo 1º, parágrafo único, da Medida Provisória nº 927/2020 e Artigos 501 e 503 da CLT</u>
Redução de Salários Proporcional à Jornada	<u>Artigo 7º da Lei nº 14.020/2020</u>
Home Office ou Teletrabalho	<u>Artigos 4º e 5º da Medida Provisória nº 927/2020</u>
Antecipação de Férias: Individuais e Coletiva	<u>Artigo 6º ao 12 da Medida Provisória nº 927/2020</u>
Licença Remunerada	<u>Artigos 2º e 4º da CLT</u>
Suspensão do Contrato	<u>Artigo 8º da Lei nº 14.020/2020</u>
Banco de Horas	<u>Artigos 13 e 14 da Medida Provisória nº 927/2020</u>
Parcelamento do FGTS	<u>Artigo 19 da MP nº 927</u>

#### Banco de Horas

Instituído pela Medida Provisória nº 927/2020, o banco de hora “negativo” previsto em seu artigo 14, permitiu a realização de acordo individual formal ou acordo coletivo para a compensação futura das horas em que não houver trabalho do empregado, por conta da paralisação da empresa.

Nesta forma de compensação, as horas não trabalhadas deverão ser compensadas em favor do empregador, no prazo de 18 meses, contados do encerramento do estado de calamidade pública.



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

Lembrando que esta compensação poderá ser realizada mediante a prorrogação da jornada de trabalho em até duas horas diárias, não podendo ultrapassar a 10 horas diárias, conforme o artigo 59 da CLT.

Ainda, a forma de compensação destas horas será determinada pelo próprio empregador independente de convenção ou acordo coletivo ou acordo individual, conforme § 2º do artigo 14 da Medida Provisória nº 927/2020.

### **Antecipação de Férias**

Conforme o artigo 6º da Medida Provisória nº 927/2020, o empregador poderá antecipar as férias dos empregados, desde que informe com antecedência mínima de 48 horas por escrito ou por meio eletrônico, indicando o período de férias a ser gozado.

Ou seja, ainda que os empregados não tenham seu período aquisitivo completo, poderá o empregador conceder férias, lembrando que o período de gozo não poderá ser inferior a cinco dias corridos.

Desta forma, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, de forma escrita, trazendo segurança jurídica para ambas as partes, nos termos do § 2º do artigo 6º da MP nº 927/2020.

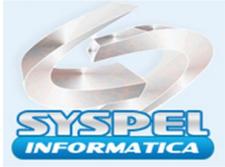
No que se refere aos trabalhadores que pertencem aos grupos de risco do coronavírus, estes devem ser priorizados quanto à concessão de férias, sejam elas individuais ou coletivas.

Importante mencionar que, o empregador que conceder férias individuais durante o período de calamidade pública, poderá optar pelo pagamento do adicional de 1/3 de férias após sua concessão, até a data em que é devida a segunda parcela do décimo terceiro salário, ou seja, até dia 20.12.2020, conforme o artigo 8º da Medida Provisória nº 927/2020.

Quanto ao abono pecuniário de 1/3, esta dependerá da concordância do empregador, o qual também poderá ser efetuado após a concessão das férias até a data do pagamento da segunda parcela do 13º salário.

Já o pagamento das férias, o empregador poderá optar por realizar o pagamento até o quinto dia útil do mês seguinte ao início do gozo das férias, deixando de aplicar o artigo 145 da CLT.

Por fim, o empregado que for dispensado terá direito ao pagamento das férias, caso ainda não pagas, juntamente com a rescisão contratual, nos termos do artigo 10 da Medida Provisória nº 927/2020.



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

### **Parcelamento do FGTS**

Os débitos de contribuições devidas ao FGTS, poderão ser objeto de parcelamento nas condições definidas de acordo com o Resolução CCFGTS nº 940/2019.

Especificamente durante o período de pandemia, causado pelo Coronavírus, será possível parcelar o FGTS, de acordo com a Circular CAIXA nº 897/2020, em cumprimento do artigo 19 da Medida Provisória nº 927/2020, visto que, os empregadores permanecem obrigados a declarar suas informações do FGTS, por meio do Conectividade Social e eSocial, até o dia sete de cada mês.

Para fazer uso do parcelamento, será necessário primeiramente declarar os débitos, para que haja confissão dos débitos que constituem instrumento para cobrança do crédito de FGTS. As competências de Março, Abril e Maio poderão ser objeto de parcelamento, devendo o empregador realizar a confissão da dívida.

Todos os empregadores, inclusive, doméstico, se beneficiam desta suspensão, independentemente de adesão prévia.

### **Regularização dos Depósitos de FGTS em Rescisão**

Em caso de extinção do contrato de trabalho, o empregador terá que recolher os valores decorrentes da suspensão, inclusive as parcelas que ainda vencerão, bem como aqueles devidos em razão das verbas rescisórias, sem incidência de multa e encargos, desde que seja realizado em até 10 dias contados da data da rescisão ou no dia sétimo dia do mês, o que ocorrer primeiro, referente aquele empregado que está sendo desligado.

ATT

Suporte Técnico

Syspel