

# REVISTA FACINE 360°

## SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA PANDEMIA: EFEITOS PRÁTICOS NA CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO

### SUSPENSION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT IN THE PANDEMIC: PRACTICAL EFFECTS IN COUNTING SERVICE TIME

*Esp. Maria Vandia Guedes Lima* <sup>[1]</sup>

Recebido em: 03/11/2021 | Aprovado em:

| Revisado em: 16/03/2022

#### Resumo

O artigo pretende analisar as repercussões práticas das leis emergenciais no que diz respeito à contagem do tempo de serviço no período da suspensão do contrato de trabalho. Far-se-á uma análise sobre o instituto jurídico da suspensão do contrato de trabalho e seus reflexos quando adotados de forma ordinárias. Após, será feito um estudo das principais leis emergenciais que elegeram pela previsibilidade da hipótese suspensiva ao contrato de trabalho. Será questionado quais foram as finalidades do legislador ao potencializar a aplicabilidade do instituto no momento de pandemia e crise econômica instalado no Brasil. Por fim, demonstrar os posicionamentos existentes sobre o problema de pesquisa, qual seja, se o tempo sem prestação de serviço do empregado, à época da suspensão contratual, deve ser levado em consideração para cálculo de tempo de serviço e desta forma incidir na contagem de tempo de férias, 13º salários e demais direitos trabalhistas.

**Palavras-chave:** Pandemia. Leis emergenciais. Contagem tempo serviço. 13º salário. Férias.

#### Abstract

The article intends to analyze the practical repercussions of the emergency laws regarding the counting of the length of service during the period of suspension of the employment contract. There will be an analysis of the legal institute of the suspension of the employment contract and its consequences when adopted in an ordinary way. Afterwards, a study will be made of the main emergency laws that elected for the predictability of the suspensive hypothesis to the employment contract. It will be questioned what were the purposes of the legislator to enhance the applicability of the institute at the time of pandemic and economic crisis installed in Brazil. Finally, demonstrate the existing positions on the research problem, that is, whether the employee's time without provision of service, at the time of the contractual suspension, should be taken into account for the calculation of length of service and, in this way, affect the counting of vacation time, 13th salary and other labor rights.

**Keywords:** Pandemic. Emergency laws. Service time count. 13th salary. Vacation.

<sup>[1]</sup> Juíza do trabalho titular do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Conselheira da Escola judicial do TRT 7ª Região. Professora de Direito do Trabalho I da FACINE. Professora de pós-graduação do Intellegens. Mestre e Direito Constitucional pela UNIFOR lauraanisia@yahoo.com.br.

**SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA PANDEMIA: EFEITOS PRÁTICOS NA CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO***Laura Anísia Moreira de Sousa Pinto***1 INTRODUÇÃO**

Atualmente, dúvidas a respeito dos efeitos práticos quanto à contagem do tempo de serviço dos contratos de trabalhos, sujeitos à suspensão temporária durante o período da pandemia, tem surgido no meio laboral e jurídico. São muitos questionamentos a respeito do tema, tanto é que existem diferentes posicionamentos capazes de trazer uma suposta resposta ao embate. Na realidade, não se tem uma solução e, justamente nesse aspecto, que o presente artigo pretende prender a atenção dos leitores.

Importante se mostra a reflexão sobre o tema uma vez que, dependendo da resposta ou solução dada ao problema de pesquisa, as consequências podem levar a efeitos díspares.

Havendo efeitos jurídicos diferenciados para um mesmo caso surge ainda um outro problema, a questão da insegurança jurídica daqueles que buscam o Poder Judiciário.

Logo, é importante que se crie um entendimento uniforme quanto à questão da suspensão do contrato de trabalho, frente ao cenário pandêmico para evitar decisões conflitantes.

De um lado temos os que entendem que como os termos contratuais permanecem hígidos e perfeitos, natural que se conte o período suspensivo para todos os efeitos jurídicos laborais, tais como contagem de férias, 13º salários, FGTS e dentre outros direitos.

Por outro lado, há posição contrária que informa que não existindo prestações contratuais recíprocas entre empregador e empregado na suspensão do contrato de trabalho, oportuno, que não se contabilize o tempo de serviço in albis para efeitos de cômputo da proporcionalidade referente aos direitos sobre as férias, 13º salários, FGTS dentre outros.

Com base nas considerações iniciais, no presente trabalho se propõe a análise da seguinte indagação: na suspensão do contrato de trabalho, por motivo emergencial de saúde pública, computar-se-á o período suspenso para contagem de direitos como 13º salários, férias, FGTS, dentre outros?

No sentido de viabilizar uma análise mais objetiva sobre o tema, será feita pesquisa doutrinária, bem como a análise das novas legislações emergenciais que abordam a problemática em questão. Dar-se-á início a uma explanação mais conceitual, para uma melhor compreensão dos institutos jurídicos envolvidos no estudo, para depois adentrar nas questões práticas que o envolvem. Será apresentada a opinião de pessoas renomadas sobre a temática e reflexões práticas a respeito de problemas futuros que este tema poderá ensejar.

Vale esclarecer que o trabalho não pretende esgotar ou trazer respostas prontas. A finalidade será

dar o pontapé inicial para que os operadores do direito sejam capazes de, na situação concreta, se subsidiar de estudos primários e, posteriormente, criarem uma abordagem jurídica a contento e factível sobre as questões novas que o tema emergencial irá suscitar no meio laboral.

Contextualizado o campo de atuação do problema a ser analisado, oportuno será a identificação da real finalidade das normas jurídicas emergenciais promulgadas. Isto é, buscar-se-á a mens legislatoris (espírito da lei).

Por fim, adentrar-se-á no caso prático, qual seja, reflexão sobre os efeitos jurídicos do período de suspensão do contrato de trabalho diante do cenário jurídico exposto.

**2 SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Em 20 de março de 2020, o Congresso Nacional reconheceu o estado de calamidade pública, em razão da pandemia de Covid-19, com efeitos até 31 de dezembro de 2020, nos termos do Decreto Legislativo nº 6/2020. Deste então, tem-se vivido momentos de instabilidade econômica, social e de saúde no Brasil, razão pela qual foram adotadas diversas medidas a fim de proteger a economia e a saúde da população.

Em abril, foi editada a MP nº 936/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, como forma de proteger as relações de emprego frente à pandemia. A MP 936, em conjunto com outras medidas, tais como MP nº 927/2020, 1.045/2021, além das Leis nº 13.979/2020 e nº 13.982/2020, tiveram por objetivo coibir o quadro de dispensa de empregados em massa, além de permitir que as empresas pudessem enfrentar a pandemia, reduzindo os seus impactos na perda de renda e no poder de compra de grande parcela da população brasileira.

Uma das mais importantes medidas previstas na MP 936 foram a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário e/ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, com o consequente pagamento de Benefício de Preservação do Emprego e da Renda, reduzindo-se, assim, a agressão ao poder de compra dos trabalhadores, sem prejudicar demasiadamente as empresas. (FERNANDES, 2020).

É justamente em relação aos efeitos jurídicos trabalhistas da suspensão temporária do contrato de trabalho, que recebeu a nova roupagem das leis emergenciais, que o presente trabalho irá se debruçar.

A Consolidação das Leis do Trabalho, dos artigos 471 ao 476-A, trata da interrupção e suspensão do contrato de trabalho. Estas figuras provocam a paralisação total ou parcial dos efeitos do contrato de trabalho.

**SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA PANDEMIA: EFEITOS PRÁTICOS NA CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO**

Laura Anísia Moreira de Sousa Pinto

Maurício Godinho Delgado caracteriza a interrupção e suspensão do contrato de trabalho como institutos que implicam na sustação temporária, restrita ou ampla, dos efeitos das cláusulas pactuadas no contrato de trabalho, preservando o vínculo empregatício. (DELGADO, 2015, p. 1145).

Em conformidade, Amauri Mascaro Nascimento reforça que nas hipóteses de suspensão e interrupção do contrato de trabalho apenas alguns efeitos do contrato de trabalho restam paralisados quando o obreiro necessita ausentar-se das atividades laborais. Isto é, algumas cláusulas contratuais continuam em vigor. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2011, p. 1.120)

Verificado estes posicionamentos, destaca-se, segundo Gabriel Vencato, a intenção do legislador em assegurar a continuidade da relação de emprego quando da necessidade de afastamento justificável do obreiro ao trabalho. Estes institutos demonstram-se guardiões da função social do trabalho, continuidade da relação de emprego, proteção do trabalhador e da dignidade da pessoa humana. (VENCATO, 2017, p. 7)

A continuidade do emprego é fator imprescindível nas relações, sendo que durante o pacto laboral, certamente ocorrerão situações justas, de ordem social, política e até mesmo afetiva, que possam vir a impedir o obreiro de estar disponível ao labor.

A suspensão do contrato de trabalho pode ser compreendida como sendo a sustação total e recíproca dos efeitos contratuais, mas com a preservação do vínculo de emprego.

Neste instituto celetista não há prestação de serviços por parte do empregado, e, tampouco, o empregador efetua pagamento de salários e demais vantagens.

É o que explica Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1.146), quando conceitua suspensão do contrato de trabalho de sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho em relação às partes, de forma total e recíproca, em razão de um fato juridicamente relevante, com a manutenção do contrato de trabalho e vínculo empregatício.

Alice Monteiro de Barros, também compartilha da mesma conceituação da suspensão total do contrato de trabalho, definindo na forma de cessação temporária da prestação de serviço, com a inexistência do pagamento de salário e sem a contagem do período de afastamento para os efeitos legais. (BARROS, 2016, p. 568).

Todavia, mesmo com a suspensão do contrato, tanto empregador, como empregado, possuem o dever de manter alguns preceitos ínfimos do pacto laboral, tais como lealdade e fidelidade. Como breve exemplo podemos citar o dever do empregado de não revelar segredo da empresa ou concorrência desleal, como

também os deveres do empregador de proibição de rescisão desmotivada e proteção à integridade física e moral do empregado.

**3 LEGISLAÇÃO ESPECIAL SOBRE A TEMÁTICA SUSPENSIVA**

A legislação especial na qual será dada ênfase é a MP 936/2020, convertida, depois, na Lei nº 14.020/2020, bem como MP 1.045/2021.

Uma das finalidades das medidas emergenciais, até então adotadas, foi possibilitar às empresas uma redução nos desembolsos financeiros como a folha de pagamento, além de outras medidas que pudessem minimizar os efeitos da crise econômica desencadeada com a pandemia.

De acordo com o Ministério da Economia, com estas medidas, estima-se que 8,5 milhões de empregos serão preservados e um total de 24,5 milhões de trabalhadores receberão o benefício, representando um valor aproximado de 51,2 bilhões de reais. No entanto, ainda, de acordo com o Ministério da Economia deverá ocorrer uma redução de 15% na renda média dos trabalhadores. (SCHREIBER; MORAES; STASIAK, 2021, p. 11).

De acordo com a MP 946/2020, Lei nº 14.020/2020 foi facultado ao empregador celebrar com seus funcionários contratos individuais ou coletivos de suspensão ou redução de jornada de trabalho, sendo que na suspensão, o governo se comprometeu em arcar com o pagamento mensal de um valor a esse funcionário, calculado conforme seus rendimentos anteriores e utilizando como base a forma de cálculo do atual seguro-desemprego. Em contrapartida, a empresa não poderia demitir o colaborador pelo mesmo período em que esteve suspenso, ou seja, o funcionário adquire estabilidade pelo mesmo período em que esteve com o contrato suspenso junto à empresa. (SCHREIBER; MORAES; STASIAK, 2021). O mesmo destino se verifica com a edição das MP 1045 e 1046 de 2021.

No caso da redução de jornada de trabalho, também permitida pela Lei nº 14.020/2020, o governo subsidia uma parte do salário, calculada de acordo com os rendimentos anteriores e utilizando como base a forma atual do cálculo do seguro-desemprego, por ser redução de jornada de trabalho, o empregador custeia a outra parte do salário. As reduções permitidas são de 25%, 50% e 75%. Por exemplo, o funcionário tem sua carga horária reduzida em 50%, supondo que ele trabalhe oito horas por dia, passa a trabalhar quatro horas diárias, as quais serão custeadas pela empresa, o governo federal pagará para esse funcionário

**SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA PANDEMIA: EFEITOS PRÁTICOS NA CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO**

Laura Anísia Moreira de Sousa Pinto

um valor para complementar sua renda, que será equivalente a 50% do valor do seguro-desemprego a que ele teria direito, já que a base de cálculo utilizada para o cálculo é a mesma do atual seguro-desemprego. (SCHREIBER; MORAES; STASIAK, 2021, p. 12)

Em caso de suspensão temporária, o benefício emergencial será de 100% do valor do seguro-desemprego que o empregado teria direito em caso de dispensa sem justa causa.

Importante ressaltar que, para as empresas que tiveram receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 no ano-calendário de 2019, estas deverão arcar com 30% do valor do salário do empregado, a título de ajuda compensatória, durante o período da suspensão, com direito do empregado ao recebimento do benefício no valor equivalente a 70% do valor do seguro-desemprego a que teria direito

Fazendo um balanço em relação às conquistas advindas da legislação emergencial, o Ministério da Economia publicou:

Publicada no Diário Oficial da União a Lei nº 14.020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, A nova lei, sancionada pelo presidente Jair Bolsonaro, é originária da Medida Provisória 936, editada pelo governo no começo de abril, com o objetivo de preservar até 8,5 milhões de empregos, beneficiando cerca de 24,5 milhões trabalhadores com carteira assinada. Outra meta da MedProv foi a de tornar viáveis atividades econômicas e reduzir os impactos sociais da pandemia. O programa prevê a concessão do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda aos trabalhadores que tiverem jornada reduzida ou contrato suspenso e, ainda, auxílio emergencial para trabalhadores intermitentes com contrato de trabalho formalizado, nos termos da medida provisória. A nova lei deve contribuir para a redução dos efeitos econômicos e sociais causados pela pandemia da Covid-19 no Brasil. (FERNANDES, 2020).

Conforme narrado acima, a Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (PEMER), além de dispor sobre outras medidas complementares para o enfrentamento do estado de calamidade pública.

O objetivo da Lei é o mesmo que já foi previsto na MP 936 e que continua na MP 1045/2021: "I - preservar o emprego e a renda; II - garantir a continuidade

das atividades laborais e empresariais; e III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública."

Nas palavras de Zavarella, Maistro Junior e De Migueli (2020, p. 4), o programa "busca concretizar medidas tendentes à preservação do emprego e da renda". Continuam, em seus comentários à MP 936:

Logo, busca preservar não propriamente o valor integral do salário do trabalhador, mas a renda (no sentido de uma renda que exista e que, a partir do necessário respeito à manutenção de um quadro de trabalho decente, na trilha do inafastável respeito à dignidade da pessoa humana trabalhadora e da manutenção do acesso a recursos que permitam a conquista do mínimo existencial - artigos 1º, III e 6º da CF, perda que seria caso fosse dispensado, em ligação lógica direta e imediata com o outro propósito, qual seja, o da preservação do próprio emprego.

No mesmo sentido, Bomfim, Dellegrave Neto, Martins e Pinheiro (2020, p. 5) trazem:

A norma institui um programa de preservação do emprego e renda para assegurar a continuidade das atividades laborais e empresariais com preservação de emprego e renda e redução do impacto social decorrente da calamidade. Esse dispositivo demonstra a relação direta entre o caráter econômico e social, não sendo possível sua desvinculação, uma vez que o Direito do Trabalho, fruto do modo capitalista, decorre da força de trabalho em prol da riqueza acumulada inserida na sociedade.

[...]

De rigor a referida preocupação, em especial neste momento histórico no qual já existe a latente preocupação com a saúde, sendo nefasto imaginar que, durante a maior crise sanitária da atualidade, além das preocupações inerentes aos riscos de contaminação com o novo coronavírus, os trabalhadores, frente à perda dos empregos, fossem lançados ao desesperador quadro de impossibilidade de custear as despesas básicas de sobrevivência pessoal e de sua família, com moradia e alimentação, inclusive.

Buscou-se viabilizar a preservação do emprego pela diminuição provisória dos custos aos empregadores, pela via da redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, ou, até mesmo, pela suspensão temporária do contrato de trabalho, sendo certo que, nos dois casos, haverá o pagamento de benefício emergencial, desafogando os custos da

**SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA PANDEMIA: EFEITOS PRÁTICOS NA CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO**

Laura Anísia Moreira de Sousa Pinto

empresa com a folha de pagamento e, de outro lado, preservando minimamente o poder de compra do empregado.

Com relação aos efeitos trabalhistas resultantes da suspensão temporária do contrato de trabalho, segue entendimento de que, durante a suspensão temporária, o empregado manterá seus benefícios concedidos pelo empregador, dentre eles cita-se, a título de exemplo, o vale-alimentação e o convênio médico. Outros benefícios, como o vale-refeição e o vale-transporte, não serão necessariamente pagos, uma vez que atrelados ao trabalho realizado e, considerando a suspensão do contrato de trabalho, não serão obrigatórios. (FERNANDES, 2020).

Caso o empregado, no curso da suspensão, venha a prestar atividades laborais, mesmo que de forma parcial, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou à distância, restará descaracterizada a suspensão do contrato de trabalho, estando o empregador sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos referentes a todo o período, bem como demais penalidades previstas na legislação e na convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Tanto nos casos de redução proporcional de jornada e salário, quanto de suspensão temporária do contrato de emprego, é reconhecida a garantia provisória no emprego durante o período acordado em que estiver com jornada reduzida ou com o contrato de trabalho suspenso, bem como, após o restabelecimento da jornada e salário normais, ou do encerramento da suspensão, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

Entende-se que a garantia provisória de emprego é uma das medidas mais importantes da Lei. Ao se garantir que aquele que foi inserido em programa de proteção ao emprego, tendo muitas das vezes, reduções em seu ganho, terá, ao menos, garantido que seu emprego será mantido após o término das medidas, gerando um benefício frente às reduções impostas pelo programa. (FERNANDES, 2020, p. 406).

#### 4 O ESPÍRITO DAS LEIS EMERGENCIAIS

Por meio da nota técnica do Ministério da Economia n. 47133 (11363128) foi levado ao conhecimento da Subsecretaria de Políticas Públicas do Trabalho questionamento sobre os reflexos da adoção pelos empregadores e empregados das medidas de suspensão do contrato de trabalho e de redução proporcional de jornada e de salário, de que tratam as medidas emergenciais (MP 936/20, a Lei 14.020/20, ainda não existente a MP 1.045/2021), sobre o cálculo do 13º salário e das férias dos trabalhadores.

Então, suscitado a responder essas indagações,

o Ministério da Economia, através da Coordenação-Geral de Políticas Públicas e Modernização Trabalhista, exarou o seguinte posicionamento técnico:

1.0 - Sobre o reflexo dos acordos de suspensão do contrato de trabalho e de redução proporcional de jornada e salário sobre o 13º salário. Como se sabe, as normas que regulam o valor do 13º são o artigo 7º, inciso VIII da Constituição Federal e a Lei 4.090 de 1962. Para melhor compreensão, cabe a transcrição integral das normas citadas:

[...]

E a Lei 4.090 de 1962, in verbis:

[...]

Vê-se, pois, que o 13º salário para contratos de trabalho que não tenham sido rescindidos corresponde a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, multiplicada pelo número de meses em que tenha sido superada a marca de 15 dias de trabalho.

[...]

Assim, na hipótese de ter sido realizado acordo de suspensão de contrato de trabalho com base na MP 936 e, posteriormente, com base na Lei 14.020 de 2020, o mês não deve ser computado caso a suspensão tenha sido superior a 15 dias.

Isto porque a suspensão do contrato de trabalho, em regra, tem como consequência a cessação temporária e da quase totalidade dos efeitos do contrato de trabalho.

São suspensas as principais obrigações e de ambas as partes; a prestação do serviço e o dever de remunerá-la. O contrato de trabalho ainda existe, apenas seus principais efeitos não são observados. No período de suspensão não há a prestação de serviços pelo empregado e, por consequência, não é gerado direito à gratificação natalina. Ademais, não há depósito de FGTS, nem recolhimento do INSS, logo, esse lapso temporal não contará como tempo de serviço para benefícios previdenciários.

A própria lei, na verdade, é bastante clara quanto a esta consequência quando exige fração superior a 15 dias de trabalho para que se considere o cômputo do mês. Isto porque não sendo completado o número mínimo de dias, por qualquer espécie de suspensão de contrato de trabalho que seja, como, por exemplo, a participação em greve ou faltas injustificadas, o resultado igualmente não poderá ser outro que não a exclusão do mês como fração do 13º.

Pode-se concluir, portanto, que a suspensão do contrato de trabalho em relação ao 13º, exclui o mês do cômputo dessa parcela salarial, caso

**SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA PANDEMIA: EFEITOS PRÁTICOS NA CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO**

Laura Anísia Moreira de Sousa Pinto

não seja atingido o número mínimo de 15 dias de trabalho estabelecido pela lei de regência.

Ocorrendo a redução proporcional de jornada e salário, contudo, o problema se torna complexo, necessitando que o aplicador do direito realize interpretação lógico-sistemática das normas em vigor para a correta aplicação do regramento jurídico.

Com efeito, na hipótese de se adotar a literalidade dos termos da Lei 4.090 de 1962, o trabalhador que estiver com o seu contrato de trabalho reduzido no mês de dezembro terá essa remuneração como base de cálculo para o 13º, dando ensejo à redução substancial do 13º do Trabalhador, o que afrontaria os princípios da proteção, irredutibilidade salarial, isonomia e razoabilidade.

[...]

A opção do legislador em realizar o cálculo do 13º com base no mês de dezembro foi considerar como base para o salário o maior salário vigente, bem como a dinâmica salarial decorrente de aumentos progressivos ao longo do tempo.

Não imaginou o legislador, contudo, que futuramente se pudesse conceber a hipótese presente, de alteração temporária do contrato de trabalho, com valores inferiores ao do contrato original. Ocorre que, mesmo ante o regramento atual não é cabível a interpretação de que o 13º, nessa hipótese, seja calculado com o valor reduzido.

Caso se intentasse que o salário de dezembro fosse a base, de forma inflexível, não teria sido excepcionado o cálculo para o trabalhador que recebe salário variável. O cálculo da parcela variável, na forma do artigo 2º do Decreto 57.155 de 1965, não leva em conta apenas a comissão recebida no mês de dezembro, mas sim a média das comissões recebidas no ano. Mesma situação evidenciada à luz da repercussão das horas extras no décimo terceiro, Súmulas do TST nº 45 e 347.

Gize-se por oportuno que referido texto do Decreto 57.155 de 1965, quanto ao cálculo da parcela variável, não tem substrato específico na Lei 4.090 de 1962 ou Lei 4749 de 1965, mas decorre da interpretação possível para esse tipo de renda e compatível para os princípios da proteção, irredutibilidade salarial, isonomia e razoabilidade

A interpretação literal da lei, na hipótese de redução temporária do contrato de trabalho dezembro, que pode ser legítima ou fruto

de planejamento do empregador, terá efeitos sobre todos os meses trabalhados anteriormente o que resultará em um efeito totalmente inesperado pelo trabalhador, implicando numa redução salarial superior à acordada, porquanto o que a lei permite é a redução temporária do salário mensal pago pelo empregador, mediante uma compensação por meio de um benefício a ser pago pela União, de forma a lhe preservar a renda. Quanto à parcela do 13º, não haveria a contraprestação do bem, havendo, assim, redução inesperada de renda, em contraposição aos objetivos do programa. (...)

Há que se ter em conta, ainda, que o acordo de redução proporcional de jornada e salário é um contrato temporário realizado dentro do contrato de trabalho, podendo até mesmo ser considerado uma cláusula de natureza temporária. O trabalhador jamais abriu mão da remuneração originariamente pactuada, nem a lei permitiu isso, de modo que não se pode dizer a priori que a remuneração de dezembro reduzida seja, de fato, a remuneração integral do trabalhador, como estabelece o inciso VIII do artigo 7º da Constituição Federal.

Por sua vez, e ante o disposto na parte final do caput do art. 7º da Constituição Federal, o princípio da proteção, não se pode aplicar uma disposição legal ou contratual mais gravosa estando presente uma mais benéfica ao trabalhador, o que, no caso, se transparece na necessidade de compatibilizar a aceção tradicional de "remuneração integral", presente no inciso VIII do referido dispositivo constitucional, com a de remuneração globalmente considerada ou sem reduções nominais temporárias.

Portanto, a aplicação literal da Lei 4090 de 1962, nas hipóteses em que alteração do contrato de trabalho para redução proporcional da jornada e salário em dezembro, não é compatível com a constituição, porque ofenderia o artigo 7º, caput e incisos VI e VIII, da Constituição Federal.

E parece, igualmente, haver violação aos princípios constitucionais da isonomia e razoabilidade. O princípio da isonomia seria atingido porquanto o trabalhador que se utilizou da redução proporcional de jornada e salário do programa durante 6 meses, por exemplo, terá seu 13º integral, desde que nada tenha pactuado em dezembro. Por sua vez, o trabalhador que utilizar o programa apenas em dezembro terá seu 13º direito reduzido na mesma proporção da redução pactuada, o que pode chegar a 70 por cento do valor

**SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA PANDEMIA: EFEITOS PRÁTICOS NA CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO**

Laura Anísia Moreira de Sousa Pinto

original. Interpretação que ofenderia, ainda, a razoabilidade porquanto evidenciaria ausência de lógica no sistema.

A falta de ação por parte da Secretaria do Trabalho, poderá ocasionar interpretação conflituosa para os fiscais da inspeção do trabalho, bem como causar insegurança jurídica entre empregadores e empregados.

Como meio de compatibilizar as regras da Lei 14.020 de 2020, é que se propõe, portanto, a presente alteração na Portaria 10.486 de 2020, para fixar que a remuneração integral que serve de base para o cálculo do 13º salário é a remuneração sem influência das reduções temporárias de jornada e salário.

Essa interpretação, embora não compatível com a literalidade do artigo 1º, §1º da Lei 4.090 de 1962, que utiliza o termo “remuneração devida em dezembro”, estaria em consonância com o artigo 7º, inciso VIII da Constituição Federal, que menciona “remuneração integral”.

Sabe-se que o termo remuneração compreende a soma do salário recebida mais as gorjetas, que são as parcelas pagas por terceiros. A se entender que a constituição quis apenas esclarecer que a composição do 13º observará o salário e acréscimos, não necessitaria do termo “integral” a acompanhar a palavra “remuneração”. Assim, não se permite, por exemplo, que se compute as faltas injustificadas, inferiores a 15 dias, também consideradas suspensão do contrato de trabalho, no cálculo do salário do mês de dezembro que irá balizar o 13º. O salário parâmetro é, portanto, o integral, sem a influência da redução temporária de jornada e salário, prevista na Lei 14.020 de 2020. [...]

1.2 - Sobre os reflexos da suspensão do contrato de trabalho sobre as férias.

[...]

Enquanto no cálculo do 13º a gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço do ano correspondente, no cômputo das férias conta-se a vigência do contrato, surgindo o direito às férias após 12 meses de vigência do contrato. Tal entendimento poderia levar à interpretação de que mesmo na suspensão do contrato de trabalho seria possível o cômputo do período de férias, ao entendimento de que ainda que suspenso o contrato estaria vigente.

Entretanto, a doutrina majoritária estabelece que durante a suspensão do contrato de trabalho todos os efeitos patrimoniais do

contrato, à exceção daqueles expressamente previstos em lei, são cessados. Assim, em relação às férias, ante a ausência de previsão legal, não se computa o período em que há suspensão do contrato de trabalho.

[...]

Assim, para os dias em que houver suspensão do contrato de trabalho, não se computa tal período no período aquisitivo das férias; e o direito gozo das férias somente ocorrerá quando completado o tempo necessário considerando a vigência efetiva do contrato de trabalho, ou seja, os doze meses descontado o período de suspensão.

Já em relação ao pagamento da remuneração de férias, o artigo 145 determina que a remuneração correspondente ao mês de gozo seja paga em até dois dias antes do início do respectivo período de usufruto. A regra visa antecipar o salário do mês, acrescido do terço constitucional, para que o empregado possa gozar melhor as férias.

Quanto ao valor devido, nos termos do artigo 142 o empregado perceberá durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

Assim, o caput do dispositivo proposto, ao estabelecer que os acordos de redução do contrato de trabalho não serão computados para cálculo de remuneração das férias e terço constitucional, visa apenas reforçar que ainda que pago antecipadamente, o cálculo da remuneração das férias, bem como o adicional de férias, deverá observar o pagamento integral devido ao empregado, sem qualquer efeito decorrente dos contratos temporários de redução proporcional de jornada e salário. (Nota Técnica SEI nº 51520/2020/ME - MINISTÉRIO DA ECONOMIA) (sem grifo no original).

Na ocasião, foi considerada a fixação de posicionamento normativo por parte da Secretaria de Trabalho, e foi sugerido, ainda, encaminhamento do feito à Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, que é o órgão responsável por fixar, “no âmbito do Ministério, a interpretação da Constituição, das leis, dos tratados e dos demais atos normativos a serem uniformemente seguidos em suas áreas de atuação e coordenação, quando não houver orientação normativa do Advogado-Geral da União”, conforme indica o inciso VIII, art. 24 do Decreto 9.745 de 2019.

A Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (Sei 11834492), por sua vez, ao analisar o processo, se manifestou da seguinte forma sobre efeitos dos períodos de suspensão do contrato de trabalho em relação ao 13º e férias:

**SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA PANDEMIA: EFEITOS PRÁTICOS NA CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO**

Laura Anísia Moreira de Sousa Pinto

Conquanto a suspensão de contrato de trabalho prevista na Lei 14.020, de 2020, não se amolde identicamente ao instituto regulado pelo art. 476-A, da CLT e esteja inserida em contexto temporário e excepcional, apresenta elementos comuns ao instituto geral da suspensão de contrato de que cuida o direito do trabalho, consubstanciados na cessação da prestação dos serviços e na correspondente cessação das obrigações contraprestacionais do empregador.

Não há determinação na Lei 14.020, de 2020, em sentido contrário à teoria geral da suspensão do contrato de trabalho agasalhada pela legislação trabalhista, que imponha efeitos jurídicos diversos na contagem do tempo de suspensão do contrato de trabalho frente à cessação do labor, como tempo fictício de serviço para qualquer fim.

[...]

Vale citar que, mesmo para fins previdenciários, a suspensão de contrato de trabalho trazida pela Lei 14.020, de 2020, não enseja, em regra, a contagem de tempo de serviço ou tempo de contribuição, eis que a citada legislação excepcional viabilizou a contribuição facultativa ao trabalhador segurado que negociar a suspensão do contrato de trabalho, para fins de garantia de contagem do tempo de contribuição, consoante se extrai do seu art. 8º, parágrafo 2º, II.

Do mesmo modo, o período de suspensão do contrato de trabalho celebrado com base na referida lei não poderia, por si só, acarretar na consideração para contagem de tempo de serviço no campo trabalhista, impactando, por consequência, salvo disposição mais favorável em acordo individual ou negociação coletiva (§1º do art. 8º), para fins de período aquisitivo de férias e também no cálculo do 13º salário, observado o critério fixado no art. 1º da Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962.

Quanto à gratificação salarial natalina, de fato, o §1º do art. 1º da Lei nº 4.090, de 1962, prevê que corresponderá a 1/12 da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, no ano correspondente. O §2º, por seu turno, estabelece que a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do cálculo do §1º:

[...]

Nesse sentido, quando o período de suspensão contratual, no mês, for superior a 15 dias, o período não é computado para fins de pagamento do 13º salário, a teor da regra fixada

no §2º do art. 1º da Lei nº 4.090, de 1962.

[...]

Deve-se registrar, no entanto, que no campo da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador não há óbice para que as partes estipulem, via convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito, ou mesmo por liberalidade do empregador, concessão de pagamento da citada verba remuneratória ou respectiva contagem do tempo de serviço, inclusive no campo do instituto das férias, durante o período da suspensão contratual temporária e excepcional (art. 8º, §1º da Lei nº Lei nº 14.020, de 2020). (Nota Técnica SEI nº 51520/2020/ME - MINISTÉRIO DA ECONOMIA) (sem grifo no original).

Vê-se, pois, que o posicionamento da PGFN é consonante com o posicionamento da Subsecretaria de Políticas Públicas do Trabalho.

O posicionamento da Secretaria de Trabalho pode ser sintetizado da seguinte forma: I) para fins de cálculo do décimo terceiro salário e da remuneração das férias e terço constitucional dos empregados beneficiados pelo Bem (benefício emergencial), não deve ser considerada a redução de salário de que trata a Lei nº14.020, de 2020; II) os períodos de suspensão temporária do contrato de trabalho, avençados nos termos da Lei nº 14.020, de 2020, não deverão ser computados como tempo de serviço para cálculo de décimo terceiro salário e de período aquisitivo de férias, salvo, quanto ao décimo terceiro, quando houver a prestação de serviço em período igual ou superior ao previsto no §2º do art. 1º da Lei nº 4.090, de 1962; III) não há óbice para que as partes estipulem por negociação coletiva ou acordo individual escrito, ou mesmo por liberalidade do empregador, a concessão de pagamento do 13º ou contagem do tempo de serviço, inclusive no campo das férias, durante o período da suspensão contratual temporária e excepcional (art. 8º, §1º da Lei nº Lei nº 14.020, de 2020).

Por outro lado, a questão não se mostra tão pacífica.

Opinião divergente foi formalizada pelo Ministério Público do Trabalho.

Em 29 de outubro de 2020, a entidade expediu uma Diretriz orientativa interna para apoio e auxílio à atuação finalística do Ministério Público do Trabalho quanto à interpretação da Lei nº 14.020/2020, que dispõe sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, no tocante aos reflexos trabalhistas das medidas constantes dos seus incisos II e III, do caput do art. 3º, e suas repercussões sobre o décimo terceiro salário e as férias dos empregados.



**SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA PANDEMIA: EFEITOS PRÁTICOS NA CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO**

Laura Anísia Moreira de Sousa Pinto

No referido documento, o Ministério Público do Trabalho considera que para a análise dos cálculos do valor e de fruição das férias e do décimo terceiro salário, deve ser dirigida uma orientação por uma interpretação mais favorável ao trabalhador, em atenção à orientação principiológica do postulado do *in dubio pro operário*, sobretudo em razão da natureza alimentar das verbas trabalhistas, e sob a ótica de um dos objetivos da legislação excepcional, que é a manutenção da renda do trabalhador no contexto da pandemia.

Observa, ainda que a interpretação não pode permitir uma alteração contratual lesiva quanto às demais verbas trabalhistas não especificadas no seu teor, haja vista a diretriz que leva consigo o princípio da alteridade previsto no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual transfere à parte empregadora de todos os riscos da atividade econômica, para possibilitar, por outro lado, auferir todos os lucros dela decorrentes; (DIRETRIZ ORIENTATIVA MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2020).

O Grupo de Trabalho GT-COVID-19/MPT orientou os Procuradores e Procuradoras do Ministério Público do Trabalho, nas seguintes direções:

- 1) CONSIDERAR, para reflexos trabalhistas, o período de adoção das medidas previstas nos incisos I, II e III do caput do art. 3º da Lei 14.020/2020, na contagem do tempo de serviço do trabalhador que firmou acordo individual para a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho;
- 2) CONSIDERAR o período de adesão às medidas dos incisos II e III do caput do art. 3º da Lei 14.020/2020 na composição dos requisitos trabalhistas de aquisição, de cálculo de valor e de fruição das férias e do décimo terceiro salário;
- 3) EFETUAR o pagamento integral do valor do 13º salário e das férias dos empregados, considerando o período contínuo de trabalho, sem a dedução do período no qual os empregados estão ou estavam sob as medidas previstas nos incisos II e III do caput do art. 3º da Lei 14.020/2020. (DIRETRIZ ORIENTATIVA MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Procuradoria Geral do Trabalho 2020).

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 Ministério Público do Trabalho tratam do mesmo

assunto, mas não com a mesma conclusão. Ressalte-se que nenhum dos documentos tem caráter normativo, nem vinculante.

## CONCLUSÃO

Apesar das medidas já tomadas para enfrentamento da crise econômica, a necessidade de fechamento de diversos estabelecimentos em todo o país gerou um aumento do desemprego no Brasil.

No último trimestre de 2019 o desemprego atingiu 11 milhões de brasileiros. O trimestre de março, abril e maio de 2020 teve como resultado 12,9 milhões de desempregados, segundo o IBGE.

Não se pode dizer se as medidas adotadas para o enfrentamento da crise econômica instalada com o cenário pandêmico foram improdutivas, haja vista o grande número de desempregados. Todavia, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e as medidas que dele resultaram constituíram em passo concreto de extrema relevância para um enfrentamento mais efetivo e atento ao necessário respeito à dignidade dos trabalhadores brasileiros.

Resta claro que a preocupação principal do Executivo com adoção de medidas emergenciais foi promover meios com vistas a garantir condições mínimas para o custeio de vida dos trabalhadores no Brasil, seja com a finalidade de preservar o emprego e, na medida do possível, a renda de quem foi desprovido do trabalho.

As medidas adotadas no Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda são de suma importância para tentar conter o avanço das dispensas em massa, uma vez que o empregador terá instrumentos para suspender o contrato de trabalho de forma temporária, ou, ainda, reduzir os salários e a jornada de trabalho, desonerando a folha de pagamento e, tendo a possibilidade de manter os postos de trabalho, bem como as empresas em si. (FERNANDES, 2020).

Conclui-se que o Programa não apenas privilegia os empregados, mas também as empresas que atualmente estão passando por grande recessão.

Todavia, não há como negar que nos instrumentos disponibilizados pelo programa governamental, como suspensão e redução da jornada de trabalho, geraram dúvidas jurídicas no que diga respeito a contagem dos direitos trabalhistas deles consequentes.

A Nota Técnica SEI nº 51520, do Ministério da Economia, pela Secretaria do Trabalho a diretriz orientativa do Ministério Público do Trabalho não dispõe da mesma conclusão sobre o assunto.

Havendo lacuna, o intérprete deve resolver o impasse, através dos métodos de integração: analogia,

**SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA PANDEMIA: EFEITOS PRÁTICOS NA CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO**

Laura Anísia Moreira de Sousa Pinto

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.

A nota técnica aponta para a não contagem dos meses de suspensão para o período aquisitivo de férias. O Ministério Público do Trabalho, na diretriz, por sua vez lança mão do princípio de Direito do Trabalho da proteção pela regra in dubio pro operário, entende o contrário.

Um dos critérios que poderia tender a uma interpretação mais consentânea com a realidade vivenciada pela sociedade brasileira seria o que se abastece da interpretação teleológica, qual seja, buscar a finalidade social, que não se confunde com a vontade do legislador.

Tendo as leis emergenciais promovido um 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 (PASOLD, 2021).

Assim, diante do quadro jurídico exposto, entendo que a decisão ficará para ser definida pelas Cortes Trabalhistas, mas, na situação excepcional em que essas medidas foram subsidiadas, entendo que o princípio da proporcionalidade deve fazer frente em uma ponderação de interesses quando for realizada a interpretação finalística a respeito das consequências jurídicas que os efeitos que a suspensão e redução da jornada deverão resultar.

## REFERÊNCIAS

ADORNO JÚNIOR, Hélcio Luiz; DE FREITAS, Ricardo Luciano. Instituto Nacional do Seguro Social-Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário e seus efeitos sobre o contrato de trabalho. *UNIVERSITAS*, n. 17, 2016.

ALMEIDA, Ildeberto M. Proteção da saúde dos trabalhadores da saúde em tempos de pandemia e respostas à pandemia. [S.l:s.n.,s.d.]. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Ildeberto\\_Muniz\\_Almeida/publication/340856585\\_Protecao\\_da\\_saude\\_dos\\_trabalhadores\\_da\\_saude\\_em\\_tempos\\_de\\_pandemia\\_e\\_respostas\\_a\\_pandemia/](https://www.researchgate.net/profile/Ildeberto_Muniz_Almeida/publication/340856585_Protecao_da_saude_dos_trabalhadores_da_saude_em_tempos_de_pandemia_e_respostas_a_pandemia/)

[links/5eaaf73092851cb26768f810/Protecao-da-saude-dos-trabalhadores-da-saude-em-tempos-de-pandemia-e-respostas-a-pandemia.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ildeberto_Muniz_Almeida/publication/340856585_Protecao_da_saude_dos_trabalhadores_da_saude_em_tempos_de_pandemia_e_respostas_a_pandemia/). Acesso em 28 ago. 2020.

BELMONTE, Alexandre Angra outros. *O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BOMFIM, Vólia; DELLEGRAVE NETO, José Affonso; MARTINS, Rafael Lara; PINHEIRO, Iuri. LEI 14.020/2020 Comparada e Comentada. Disponível em: <https://www.sincovaga.com.br/lei-14-020-2020-comparada-e-comentada/>. Acesso em 10 jan. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Nota Técnica SEI nº 51520/2020/ME. Brasília: Ministério da Economia, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/di/governo-determina-pagamento-integral-13.pdf>. Acesso em 28 nov. 2020.

\_\_\_\_\_. Ministério Público do Trabalho. O GRUPO DE TRABALHO - GT COVID-19 DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO Portaria PGT n. 470.2020 (GT COVID-19), Brasília, 2020.

CABRAL, Lenz Alberto Alves; SOLER, Zaida Aurora Sperli Geraldese; WYSOCKI, Anneliese Domingues. Pluralidade do nexo causal em acidente de trabalho/doença ocupacional: estudo de base legal no Brasil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 43, p. 1-8, 2018.

CARVALHO, Felipe. A possibilidade de flexibilização do nexo causal: ampliação da causalidade como fator de atribuição da responsabilidade civil extracontratual. *Direito UNIFACS-Debate Virtual*, n. 217, 2018.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade Civil*. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

DALLEGRAVE NETO, JA. A indenização do dano acidentário na justiça do trabalho. *Rev TRT-9a R*, v. 35, p. 1-24, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

FERNANDES, Ingrid Elise Scaramucci. Combate ao desemprego em época de pandemia: primeiras considerações sobre a Lei Nº 14.020/2020, sobre os decretos Nº 13.442/2020, Nº 13.470/2020 e sobre a portaria SEPTME Nº 16.655/2020. *Cadernos Jurídicos da Faculdade de Direito de Sorocaba*, ano 2, n. 1, São Paulo, 2020. p. 399-412. Disponível: <https://www.fadi.br/revista/index.php/cadernosjuridicos/article/download/66/56/109>. Acesso em 28 ago. 2020.

LUSTRE, Paola Stolagli; BELTRAMELLI NETO, Silvio. O direito fundamental à saúde e o acidente de trabalho:

**SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA PANDEMIA: EFEITOS PRÁTICOS NA CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO**

Laura Anísia Moreira de Sousa Pinto

por uma investigação mais precisa do nexos causal, 2016.

MADRIGAL, Luis Ernesto Alemán. La posibilidad de declaración del COVID-19 como enfermedad profesional en el ordenamiento jurídico nicaragüense. *Noticias CIELO*, n. 4, p. 15, 2020.

MARTINS, Ana Luiza Pereira; MACIEL, Lucas Pires. A proteção constitucional ao meio ambiente do trabalho. *etic-encontro de iniciação científica-ISSN 21-76-8498*, v. 15, n. 15, 2019.

PESSOA JUNIOR, Aderson Rodrigues. Crítica à sistemática do Nexos Técnico Epidemiológico Previdenciário-NTEP e a sua aplicação no direito do trabalho. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Sebastião. *Indenização por acidente de trabalho ou doença ocupacional*. 11. ed. São Paulo: LTR, 2019.

----- Repercussões do enquadramento da covid-19 como doença ocupacional. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, tomo I, p. 59-102, 2020.

PASOLD, Andrea. O impacto da suspensão do contrato de férias no período aquisitivo. *Associação dos Magistrados do Trabalho da 13ª Região*. João Pessoa, 08 jan. 2021. Disponível em: <https://www.amatra13.org.br/artigos/o-impacto-da-suspensao-do-contrato-de-ferias-no-periodo-aquisitivo/>. Acesso em 28 ago. 2021.

REZENDE, Joffre Marcondes de. Epidemia, endemia, pandemia, epidemiologia. *Revista de Patologia Tropical/Journal of Tropical Pathology*, v. 27, n. 1, 1998.

SCHREIBER, Dusan; MORAES, Margareth Aparecida; STASIAK, Ligia. O impacto da crise pelo Covid-19 nas micro e pequenas empresas. *Revista das Faculdades Integradas Vianna Junior*, v. 12, n. 1, Juiz de Fora, jan./jun., 2021. Disponível em: <https://www.viannasapiens.com.br/revista/article/download/707/379>. Acesso em 10 jul. 2021.

SILVA JUNIOR, João Silvestre da et al. Caracterização do nexos técnico epidemiológico pela perícia médica previdenciária nos benefícios auxílio-doença. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 39, n. 130, p. 239-246, 2014.

VENCATO, Gabriel Longaray. *A suspensão do contrato de trabalho e seus reflexos nos afastamentos decorrentes de acidente de trabalho*. 2017. Porto Alegre. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/184613>. Acesso em 28 ago. 2020.

ZAVANELLA, Fabiano; MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos e de; MIGUELI, Priscilla Milena Simonato. Primeiras linhas sobre a MedProv 936/2020 e o programa emergencial de manutenção do emprego e da renda: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. Indaiatuba, SP: Editora Foco, 2020.