ENTENDA DECRETO QUE PRORROGA A REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO E SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Em 06 de julho de 2020 foi publicada da Lei nº 14.020/2020, que converteu a MP nº 936/2020 em Lei e instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

A Lei nº 14.020/2020, assim como a MP 936, permite **a redução** proporcional de jornada de trabalho e de salário por até 90 (noventa) dias e também a suspensão do contrato de trabalho por até 60 (sessenta) dias. Referida lei permitiu a prorrogação das medidas, desde que houvesse ato do Poder Executivo.

Desta forma, em 14/07/2020 foi publicado o Decreto nº 10.422/2020, prorrogando os prazos para a celebração dos acordos de redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho, nos seguintes termos:

- O prazo máximo para celebrar o acordo de redução proporcional da jornada e salário fica acrescido de 30 dias, de modo a completar 120 dias;
- O prazo máximo para celebrar o acordo de suspensão do contrato de trabalho fica acrescido de 60 dias, de modo a completar 120 dias;
- Portanto, o prazo máximo para celebrar qualquer um dos acordos para suspensão do contrato de trabalho e/ou redução da jornada e salário será de 120 (cento e vinte) dias.

Melhor se explica:
As empresas que já optaram pela redução da jornada e salário pelo prazo de 60 dias e a suspensão do contrato de trabalho por mais 30 dias, poderão reduzir a jornada/salário ou suspender o contrato por mais 30 dias, totalizando 120 dias;
As empresas que optaram pela suspensão do contrato por 60 dias e a redução de jornada e salário por mais 30 dias, poderão reduzir ou suspender o contrato por mais 30 dias, totalizando 120 dias.

O decreto explica que a suspensão poderá ser efetuada de forma fracionada, podendo ser realizada em períodos intercalados ou sucessivos.

Por conseguinte, as empresas que já utilizaram todas as medidas expostas na Lei 14.020/2020, poderão prorrogar ou suspender o contrato de seus funcionários por mais 30 (trinta) dias.

Os <u>acordos individuais</u> para redução e suspensão são possíveis nas seguintes hipóteses:
- Para trabalhadores que recebem salário igual ou inferior a R$ 2.090,00, das empresas com renda bruta superior a R$ 4,8 milhões em 2019;

- Para trabalhadores com salário igual ou inferior a R$ 3.135,00, das empresas com receita bruta igual ou inferior a R$ 4,8 milhões em 2019;
- Quando a redução de jornada e salário for de 25%, independentemente do nível salarial;
- Quando o acordo não resultar na diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o benefício emergencial, a ajuda compensatória e, em caso de redução de jornada, o salário pago em razão das horas de trabalho;
- Para os empregados aposentados, além do enquadramento nas hipóteses acima, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal.

Quando não enquadrados nas hipóteses acima, a redução e a suspensão deverá ser autorizada por meio de convenção ou acordo coletivo da categoria.

Como os aposentados não estão autorizados à percepção do Benefício Emergencial, a Lei sanou um problema apresentado pela MP, prevendo a possibilidade de redução e/ou suspensão de trabalhadores que são aposentados, com o recebimento de ajuda compensatória, no mesmo valor que teria direito ao Benefício Emergencial.

Cabe lembrar que as empresas que tiverem auferido em 2019 receita bruta superior a R$ 4,8 milhões apenas poderão suspender o contrato de trabalho mediante o pagamento de ajuda compensatório mensal no valor de 30% do salário do empregado.

Por se tratar de natureza indenizatória, em qualquer caso que for efetuado o pagamento de ajuda compensatória, não haverá incidência de verbas trabalhistas e previdenciárias (como por exemplo FGTS e INSS).

Os demais prazos para envio das informações ao Ministério da Economia e Sindicato laboral, permanecem inalterados.

CAROLINE MARTINS, advogada associada da MARINHO ADVOGADOS ASSOCIADOS.