

Carta Técnica

REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Palavras-chave: REDUÇÃO, SALÁRIO, CONTRATO, ACORDO



Em edição extraordinária do Diário Oficial da União do dia 1º de abril de 2020, foi publicada a Medida Provisória 936, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre as medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública.

Referida Medida Provisória foi convertida na Lei 14.020/2020, que é regulamentada pelos Decretos 10422/2020 e 10470/2020.

Esses dispositivos legais instituem o Programa Emergencial de Emprego e Renda, que tem validade até a revogação do Decreto que institui o Estado de Calamidade Pública no país.

A Medida Provisória 936/2020 e a Lei 14020/2020 estipulavam como prazo máximo para as medidas nela propostas 90 (noventa) dias, com possibilidade de prorrogação via Decreto.

O Decreto 10422/2020 prorrogou esse prazo por mais 30 dias, que foi novamente prorrogado por mais 60 dias pelo Decreto 10470/2020, totalizando prazo máximo de 180 dias para a duração dos acordos de redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho.

Esse programa tem três pilares:

- Preservação de emprego e renda;
- Viabilização da atividade econômica diante da diminuição das atividades;
- Redução do impacto social do estado de calamidade pública e de emergência.

Abaixo os pontos previstos no programa:

1- Redução de jornada e salário com preservação de renda:

- Preservação do salário/hora de trabalho;
- Prazo máximo de 180 dias, consecutivos ou alternados, desde que o período mínimo não seja inferior a 10 dias
- Pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta ser

encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos.

- Em caso de acordo individual o sindicato deve ser comunicado.
- Garantia provisória no emprego durante o período de redução e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da redução. Exemplo: redução de 2 meses, garante uma estabilidade dos 2 meses e de mais 2, no total de 4 meses.
- A estabilidade da gestante começa a fluir após o término da estabilidade de 5 meses.

Serão três faixas de redução de jornada e salário, cada uma com requisitos específicos:

a) Redução de 25%:

- Pode ser realizada via acordo individual ou coletivo, por qualquer empregado;
- O empregado recebe, do seguro desemprego, valor equivalente a 25% do seguro desemprego que receberia se tivesse sido dispensado.

b) Redução de 50%

- Pode ser realizada via acordo coletivo para todos os empregados, mas via acordo individual apenas para aqueles que recebem até R\$3.150,00 para os acordos celebrados antes da Lei 14020/20 e até R\$2.090,00 para acordos celebrados após a lei 14020/20;
- O empregado recebe do seguro desemprego, valor equivalente a 50% daquele que receberia se tivesse sido dispensado.

c) Redução de 70%

- Pode ser realizada via acordo coletivo para todos os empregados, mas via acordo individual apenas para aqueles que recebem até R\$3.150,00 para os acordos celebrados antes da Lei 14020/20 e até R\$2.090,00 para acordos celebrados após a lei 14020/20;
- O empregado recebe, do seguro desemprego, valor equivalente a 70% daquele que receberia se tivesse sido dispensado.

d) Para os acordos coletivos que venham a estabelecer percentual de redução diferente das faixas estabelecidas pela MP, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda será pago nos seguintes valores:

- Redução inferior a 25%: não há direito ao benefício emergencial
- Redução igual ou maior que 25% e menor que 50%: benefício no valor de 25% do seguro desemprego
- Redução igual ou maior que 50% e menor que 70%: benefício no valor de 50% do seguro desemprego
- Redução igual ou superior a 70%: benefício no valor de 70% do seguro desemprego

e) Vale lembrar que aqueles que recebem salário superior a R\$ 12.202,12 e têm curso superior completo recebem tratamento diferenciado da CLT, que os trata como hipersuficientes, sendo que o acordo individual prevalece sobre qualquer outro comando normativo.

f) Em caso de dispensa no período de estabilidade - indenizações:

I – 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%;

II – 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

III – 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

g) Será sempre permitido acordo individual para redução de jornada e salário se a empresa arcar com pagamento de ajuda compensatória que garanta ao empregado o recebimento do mesmo valor líquido que ele recebia antes da redução de jornada e salário.

h) A ajuda compensatória tem natureza indenizatória. Sobre ela não recai INSS e FGTS.

i) O empregado aposentado não recebe benefício do Governo. Nesses casos, o acordo é permitido apenas se a empresa efetuar o pagamento de ajuda compensatória no valor igual ou maior ao benefício que o aposentado receberia do governo.

2. Suspensão do contrato de trabalho com pagamento do seguro desemprego

- Prazo máximo de 180 dias, consecutivos ou alternados, desde que o período mínimo não seja inferior a 10 dias;

- Pode ser realizada via acordo coletivo para todos os empregados, mas via acordo individual apenas para aqueles que recebem até R\$3.150,00 para os acordos celebrados antes da Lei 14020/20 e até R\$2.090,00 para acordos celebrados após a lei 14020/20; limitado a R\$ 12.202,12;

- Em caso de acordo individual, o sindicato deve ser comunicado.

- Durante o período de suspensão contratual o empregador deverá manter os benefícios pagos aos empregados;

- Durante a suspensão do contrato de trabalho o empregado não pode permanecer trabalhando para o empregador, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância;

- Garantia provisória no emprego durante o período de suspensão e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da suspensão.

Empresas com receita bruta de até R\$ 4.8 milhões não são obrigadas a oferecer ajuda mensal compensatória e o empregado recebe a integralidade do valor do seguro desemprego.

Empresas com receita bruta superior a R\$ 4.8 milhões têm de fornecer ajuda compensatória no valor equivalente a 30% do salário do empregado, que recebe 70% do valor do seguro desemprego.

Pode ser celebrado via acordo individual quando não houver redução do valor mensal total recebido pelo empregado, considerando-se a soma do salário recebido com a redução, ajuda compensatória e benefício do governo.

3. Regras Gerais

Quem tem direito: Todo e qualquer empregado que teve jornada reduzida ou contrato suspenso dentro dos termos da MP e da Lei, independentemente do cumprimento de período aquisitivo, do tempo de vínculo empregatício ou do número de salários recebidos.

Valor: terá como base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego a que o empregado teria direito.

Redução de jornada de trabalho e de salário: percentual do seguro desemprego equivalente ao percentual da redução.

Suspensão temporária do contrato de trabalho: 100% do seguro desemprego ou 70% do seguro desemprego, dependendo do faturamento da empresa.

O empregado aposentado não recebe benefício do Governo. Nesses casos, o acordo é permitido apenas se a empresa efetuar o pagamento de ajuda compensatória no valor igual ou maior ao benefício que o aposentado receberia do governo.

O período de estabilidade da gestante se inicia após o

término da estabilidade de 5 meses.

Não impede a concessão nem altera o valor do seguro desemprego a que o empregado vier a ter direito quando dispensado.

Não tem direito quem recebe qualquer benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social ou em gozo do seguro desemprego. Pensionistas e titulares de auxílio-acidente podem receber.

A ajuda compensatória mensal eventualmente concedida pelo empregador não terá natureza salarial, não integrará a base de cálculo do imposto de renda na fonte ou na declaração de ajuste da pessoa física, não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários e não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Caberá ao o empregador informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contados da data da celebração do acordo, sob pena de ficar responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até que a informação seja prestada.

A primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contados da data da celebração do acordo.

As disposições se aplicam a aprendizes e empregados em jornada parcial.

Acordos coletivos

Se celebrados posteriormente aos acordos individuais, as normas neles estabelecidas passam a atingir os acordos individuais nas disposições mais benéficas, a contar de sua vigência.

A redução de jornada e de salário poderá, através de negociação coletiva, ser estabelecida em percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diverso dos previstos no inciso III do caput do art. 7. Nesta hipótese o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será devido nos seguintes termos:

- Sem percepção do Benefício Emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a 25%;
- De 25% sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;

- De 50% sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; e
- De 70% sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário superior a 70%.

Restabelecimento da jornada de trabalho

Serão imediatamente restabelecidas a jornada de trabalho e o salários pagos anteriormente quando houver:

- Cessação do estado de calamidade pública
- O encerramento do período pactuado no acordo individual
- A antecipação pelo empregador do fim do período de redução pactuado

O teor das disposições legais acima se aplica aos aprendizes e contratos a tempo parcial.

Portador de deficiência: expressamente vedada a dispensa de empregado portador de deficiência durante o estado de calamidade.

Decisão do STF considerou constitucional a negociação via acordo individual, conforme previsto na MP 936 e posteriormente na Lei 14020/2020.

 <p>produto de conhecimento</p>	<p>Elaborado por: Lucas José Rossi Cesar - Sartori Advogados</p> <p>Revisado por: Nathalia Garcia e Laura Beatriz</p>
<p>A Fundação FEAC tem como missão a promoção humana, a assistência e o bem-estar social, com prioridade à criança e ao adolescente, em Campinas/SP.</p> <p>R. Odila Santos de Souza Camargo, 34, Jd. Brandina, Campinas/SP.</p>	<p>Os produtos de conhecimento FEAC estão em constante aprimoramento. Colabore enviando sugestão e considerações. Todas as contribuições são bem-vidas.</p> <p>✉ feac@feac.org.br</p> <p>🌐 feac.org.br</p> <p>📷 fundacaofeac</p> <p>📘 fundacaofeac</p>