



Suspensão de contratos e redução de jornada são prorrogadas

Cada um dos instrumentos destinados a assegurar a manutenção de empregos – ou a combinação de ambos – pode ser utilizado por até 120 dias

Dia 14, foi concedido mais tempo para os empresários reduzirem tanto a jornada de trabalho como o salário dos trabalhadores e, também, suspenderem os contratos de trabalho durante o período de enfrentamento da pandemia de Covid-19. A medida visa garantir a manutenção do emprego enquanto as empresas ainda estão impedidas de retomar completamente suas atividades.

As duas práticas foram instituídas originalmente pela [Medida Provisória \(MP\) nº 936/20](#), que possibilitava a suspensão do contrato de trabalho por 60 dias e a redução da jornada de trabalho e de salários em 25%, 50% e 70% por 90 dias, mediante acordo com os trabalhadores. Em contrapartida, o funcionário receberia o valor integral do seguro-desemprego no primeiro caso ou um percentual equivalente do benefício na segunda hipótese. Além disso, teria seu emprego assegurado pelo mesmo tempo em que teve sua jornada de trabalho reduzida ou seu contrato suspenso.

Aprovada pelo Congresso em 16 de junho, a MP foi convertida na [Lei nº 14.020/20](#), publicada 7, e regulamentada dia 14 com a publicação do [Decreto nº 10.422/20](#).

Os novos prazos somam um mês aos 90 dias já permitidos para a celebração de acordos de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário. A suspensão contratual, antes limitada a 60 dias, agora pode ser acordada por outros dois meses, que podem ser divididos em períodos de no mínimo 10 dias intercalados ou sucessivos. Continua sendo possível alternar o uso dos dois instrumentos desde que observado o limite de 120 dias.

Ainda de acordo com o decreto, trabalhadores intermitentes terão direito a receber o auxílio emergencial de R\$ 600,00 por mais um mês. Contudo, o texto deixa claro que tanto o pagamento desse benefício como o dos empregados que tiverem o contrato de trabalho suspenso ou a jornada reduzida fica condicionado “às disponibilidades orçamentárias”.

Novas regras para celebração de acordos individuais

A Lei nº 14.020/20 trouxe algumas mudanças ao texto original da MP nº 936/20. Assim, acordos individuais só podem ser firmados para redução de jornada e salário de 25% e para reduções de jornada ou suspensão contratual que não impliquem redução salarial. Nessa conta devem ser incluídos o Benefício Emergencial, a ajuda compensatória e, quando for o caso, o salário reduzido. O acordo individual também pode ser celebrado com trabalhadores com curso superior completo e cujos salários correspondam a, no mínimo, duas vezes o teto do INSS (atualmente fixado em R\$ 6.101,06).

Empresas que tiveram faturamento até R\$ 4,8 milhões em 2019 podem fazer acordos individuais com empregados que recebam, no máximo, R\$ 3.135,00. Se a receita bruta da empresa ultrapassar a R\$ 4,8 milhões, o teto salarial para a celebração de acordos individuais de suspensão de contrato de trabalho ou de redução de jornada cai para R\$ 2.090,00.

Todos os acordos individuais devem ser comunicados ao sindicato da categoria em até 10 dias depois de assinados.