

CARTILHA

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

NOTA EXPLICATIVA:

Em virtude da Pandemia oriunda do COVID-19, o Presidente da República editou a Medida Provisória 936/2020 cujo objetivo é minimizar os impactos da quarentena advindos na economia e, por consequência, nas relações de emprego.

Esta Medida Provisória permite:

1 – Alteração do Contrato de Trabalho no que tange à Jornada e Remuneração – Art. 3º, II – MP 639/2020;

2 – Suspensão do Contrato de Trabalho – Art. 3º, III – MP 639/2020.

Desta forma, deve primeiro o Empregador decidir qual das opções adotará uma vez que as consequências serão diferentes.

2. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:

a) O contrato poderá ser suspenso pelo prazo máximo de 60 dias – podendo ser 02 (dois) períodos de 30 (trinta) dias. Ficam suspensas as obrigações recíprocas entre empregado (de comparecer ao emprego) e empregador (de pagar salários e encargos) durante o período de suspensão;

b) A suspensão do contrato eventualmente já realizada sob a égide de convenção coletiva ou acordo coletivo anterior à MP entre sindicato laboral e patronal não impedirá a aplicação da Medida Provisória, caso as condições previstas na Medida Provisória sejam mais benéficas ao empregado, na medida em que o empregado poderá receber valor correspondente de até 80% de seu salário através do BEPER;

c) A suspensão do contrato de trabalho deverá ser pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos.

d) Após fazer acordo de suspensão de contrato de trabalho o Empregador, no prazo de até 10 (dez) dias, deverá comunicar:

d.1) os sindicatos – conforme decisão do Supremo Tribunal Federal – STF;

d.2) o Ministério da Economia;

d.3) caso o empregador não preste a informação dentro do prazo de 10 dias, ficará 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 a que informação seja prestada;

e) Durante o período de suspensão contratual o Empregador deverá manter os benefícios já pagos aos empregados;

- f) 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;
- g) em caso de demissão sem justa causa durante o período de garantia provisória no emprego, o Empregador, além das verbas rescisórias, pagará indenização no valor de 50% a 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego. Não haverá indenização em caso de demissão por justa causa ou pedido de demissão pelo empregado;
- h) O empregado terá garantia provisória no emprego nos mesmos moldes já abordados no tópico de redução de jornada e salário, ou seja, durante o período de suspensão e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da suspensão.
- i) Não há vedação para utilização de mais de uma das modalidades aqui comentadas. Exemplificando: a empresa que optou por reduzir jornada e salários, poderá, constatando ser insuficiente a redução de jornada e salário, suspender o contrato de trabalho, desde que observados os prazos de 90 dias (redução jornada e salário) e 60 dias (suspensão do contrato);
- j) É possível, ainda, suspender o contrato de parte dos empregados e promover a redução de jornada e salário de outra parte;
- j) Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o valor do salário a ser pago ao empregado depende do porte da empresa e do valor do salário recebido pelo Empregado;
- k) Para empresas com receita bruta anual de até R\$ 4.8 milhões, o BEPER arcará com 100% do valor que seria devido a título de seguro-desemprego ao Empregado. O Empregador não é obrigado a pagar a diferença ou qualquer outro tipo de ajuda compensatória;
- l) Para empresas com receita bruta anual superior a R\$ 4.8 milhões, o BEPER arcará com 70% do valor que seria devido a título de seguro-desemprego para empregados com salário nominal de até R\$ 3.135,00 ou superior a R\$ 12.202,12.