

Belo Horizonte, 14 de julho de 2020

### **Prezados(as) Senhores(as) Presidentes**

Foi publicado hoje, 14 de julho de 2020, o aguardado Decreto 10.422/2020 (em anexo) que amplia o prazo da redução de jornada/salário e a suspensão temporária do contrato de trabalho previstos na Lei 14.020/2020 (MP 936).

Até então a Lei previa a suspensão dos contratos de trabalho por até 60 dias e a redução da jornada /salário por até 90 dias.

Pelo decreto, fica permitida a redução da jornada/salário por mais 30 dias, completando, assim, um prazo máximo de 04 meses (120 dias). Para a suspensão o prazo foi ampliado em até 60 dias, não devendo também superar o prazo de 04 meses (120 dias).

A suspensão do contrato de trabalho poderá ser efetuada de forma fracionada, em períodos sucessivos ou intercalados, desde que esses períodos sejam iguais ou superiores a 10 dias e que não seja excedido o prazo de 120 dias.

Para melhor compreensão trazemos a tabela abaixo:

<b>Tipo de Medida</b>	<b>Prazo Lei 14.020/2020 (MP 936)</b>	<b>Prazo do Decreto 10.422/2020</b>	<b>Prazo Total</b>
Acordo de redução da jornada de trabalho e salário	90	30	120
Acordo de suspensão temporária do contrato de trabalho	60	60	120
Prazo máximo considerando a soma da redução e da suspensão	90	30	120

Observe-se que o prazo máximo das medidas, que era de 90 dias, foi estendido para 120 dias. Isso significa que cada Apae deverá observar o prazo das medidas já concedidas para estabelecer qual nova medida poderá ser aplicada. Isso porque todas as medidas, quando somadas, não poderão ultrapassar o prazo de 120 dias.

Exemplificamos:

*A Apae firmou acordo de suspensão do contrato de trabalho por 60 dias. Após esse período, realizou acordo de redução da jornada e salário por 30 dias. Poderá agora realizar novo acordo para suspensão ou redução? Em qual prazo?*

Observe-se que a lei anterior permitia a combinação das medidas desde que elas, juntas, não ultrapassassem o prazo máximo de 90 dias. Com o novo decreto esse prazo foi estendido para 120 dias. Portanto, se a Apae já firmou com o empregado acordos anteriores de suspensão (60 dias) e redução (30 dias), só poderá firmar novo acordo em um prazo máximo de 30 dias, podendo ele ser de redução ou suspensão. Isso porque, conforme já dito, o prazo das medidas, pelo novo decreto, não poderá superar 120 dias.



Chamamos a atenção para o art. 7º do referido decreto que prevê que a concessão e o pagamento do benefício emergencial decorrente dos acordos realizados estarão condicionados às disponibilidades orçamentárias.

Isso, a nosso ver, pode representar um problema para a concessão do benefício. Entretanto, não é possível ainda prever as consequências de tal previsão, cabendo uma análise posterior.

No mais, estamos a disposição para quaisquer dúvidas.

Atenciosamente,

Maria Tereza F. B. A. Cunha  
Procuradora Jurídica Federação MG