

## DECRETO 10.422 DE 13 DE JULHO DE 2020

Nosso departamento Jurídico e Contábil alerta aos empresários da cidade de Barueri, Cajamar (incluindo-se Jordanésia), Carapicuíba, Itapevi, Jandira, Osasco, Pirapora do Bom Jesus e Santana de Parnaíba, sobre o Decreto 10.422 publicada nesta data, o qual prorroga os prazos para celebração dos acordos redução de salário e respectiva jornada de trabalho e de suspensão temporária do contrato de trabalho de que tratou a MP 936 ( Medida do Salário ) a qual teve sua conversão em Lei ( Lei nº 14.020/2020).

O Presidente da República, em uso da atribuição que lhe confere a Constituição Federal e o disposto na Lei 14.020 de 06 de julho de 2020, assinou o decreto 10.422 publicado em 14/07/2020, o qual prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais.

O referido decreto determina que:

- 1) O prazo máximo para celebrar acordo de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário fica acrescido de **trinta dias**, de modo a completar o total de cento e vinte dias.
- 2) O prazo máximo para celebrar acordo de suspensão temporária do contrato de trabalho fica acrescido de **sessenta dias**, de modo a completar o total de cento e vinte dias.

Ou seja, os prazos anteriormente estabelecidos na MP 936 foram acrescidos para completar 120 dias, de forma integral.

**Os períodos de redução proporcional de jornada e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho utilizados até a data de publicação deste Decreto serão computados para fins de contagem dos limites máximos resultantes do acréscimo de prazos de que tratam os art. 2º, art. 3º e art. 4º deste Decreto.**

É dizer, que trata-se de uma prorrogação para completar o prazo máximo do Decreto e não de um novo prazo, ou um novo acordo a ser celebrado desde do início com 120 (cento e vinte) dias.

## REDUÇÃO E SUSPENSÃO

A redução de jornada permitida pelo programa poderá ser de 25%, 50% ou 70%, e regras variam de acordo com a faixa salarial do trabalhador, conforme texto da própria Lei 14.020/2020.

Caso esta seja uma das medidas adotadas da empresa, a mesma deverá custear o percentual pactuado, e o trabalhador receberá do Ministério da Economia o residual do que o trabalhador teria direito da parcela do Seguro Desemprego.

Ex: um trabalhador que ganha R\$ 2.145,00 e a empresa, opta pela redução de 50%. A empresa garantirá o pagamento de R\$ 1.072,50 e o Ministério da Economia efetuará o pagamento, diretamente ao trabalhador, de 50% do valor que este trabalhador teria direito de Seguro Desemprego, ou seja, R\$ 776,19 (calculado no valor de R\$ 1552,30 do SD). Assim sendo o Trabalhador receberia R\$ 1.848,69 trabalhando metade da jornada original.

Além disso, os períodos de suspensão e redução cobertos pelo programa poderão ainda serem novamente prorrogados por novo decreto do Executivo enquanto durar a pandemia.

Dentre as alternativas que a Lei manteve, estão:

- a) **PAGAMENTO DE BENEFÍCIO EMERGENCIAL**, benefício este que será custeado pela União, quando da opção do empregador de reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho e de salário e quando houver a suspensão temporária do contrato de trabalho;

**Atenção 1:** o empregador deverá informar ao Ministério da Economia a redução de jornada e de salário ou a suspensão do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contado da celebração do acordo individual e a primeira parcela será paga em 30 (trinta dias).

**Atenção 2:** o benefício será pago exclusivamente enquanto perdurar a redução ou suspensão do contrato dentro dos limites previstos na MP.

**Atenção 3:** ultrapassado o prazo, o empregador 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.

- b) **REDUÇÃO SALARIAL**, com a correspondente redução proporcional de jornada de trabalho, pelo prazo de 120 dias (prorrogação do prazo inicial de 90 dias), o qual poderá ser prorrogado por novo decreto pelo Poder Executivo Observados os requisitos:

**Atenção 1:** caso o empregador tenha optado pela utilização da Lei 14.020, findo o prazo desta, o empregador poderá ainda utilizar o Segundo Termo Aditivo à CCT da Categoria, pelos prazos acordados no respectivo Termo Aditivo.

**Atenção 2:** Informamos que a utilização da Lei 14.020/2020 é distinta da aplicação do Termo Aditivo à CCT da Categoria, que poderá ser utilizada de forma alternativa.

**Atenção 3:** aplicada a hipótese, prevista no item “b” seguem devidos todos os demais encargos e cláusulas sociais, como por exemplo: novo seguro de vida (cláusula 62ª CCT) e BSF - Benefício Social Familiar (cláusula 72ª CCT ).

- c) **SUSPENDER OS CONTRATOS DE TRABALHO** por 120 dias (prorrogação por mais 60 dias do prazo inicial), o qual poderá ser prorrogado novamente pelo Poder Executivo.

A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

**Atenção 1:** Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período; às penalidades previstas na legislação em vigor; e às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

**Atenção 2:** A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta até o valor de R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), poderá suspender o contrato de trabalho, onde a União custeará o benefício integralmente, e a empresa que tiver auferido valor superior somente poderá suspender o contrato de trabalho mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.

**Atenção 3:** caso o empregador tenha optado pela utilização da Lei 14.020, findo o prazo desta, o empregador poderá ainda utilizar o Segundo Termo Aditivo à CCT da Categoria, pelos prazos acordados no respectivo Termo Aditivo.

**Atenção 4:** Informamos que a utilização da Lei 14.020/2020 é distinta da aplicação do Termo Aditivo à CCT da Categoria, que poderá ser utilizada de forma alternativa.

**Atenção 5:** aplicada a hipótese, prevista no item “c” seguem devidos todos os demais encargos e cláusulas sociais, como por exemplo: novo seguro de vida (cláusula 62ª CCT) e BSF - Benefício Social Familiar (cláusula 72ª CCT).

**O SinHoRes - Osasco, Alphaville e Região, se compromete a qualquer atualização, alterarmos o presente comunicado**

A Equipe SinHoRes permanece à disposição para maiores esclarecimentos através de nossos departamento jurídico e canais de atendimento:

[comunicacao@sinhoressosasco.com.br](mailto:comunicacao@sinhoressosasco.com.br)

(11) 4556-0314

Atenciosamente,

Marcel de Lacerda Borro  
Coordenador Jurídico SinHoRes Osasco