

OS PROCEDIMENTOS INDISPENSÁVEIS PARA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

(Medida Provisória no. 36/2020)

O Governo Federal através da Medida Provisória no. 936 de 1o de Abril de 2020, institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública ocasionado pelos efeitos do Covid-19.

Tal Medida Provisória permite a suspensão do contrato de trabalho por meio de acordo individual escrito entre empregador e empregado por no máximo 60 (sessenta) dias, contudo, antes de se efetivar tal suspensão, deve o empregador observar o que dispõe a medida provisória.

Neste sentido, importante que sejam seguidos procedimentos preparatórios para salvaguardar a segurança jurídica entre as partes, especialmente frente as fiscalizações e justiça do trabalho.

Desta feita, recomenda-se primeiramente que, com antecedência mínima de dois dias da suspensão, o empregador apresente uma proposta formal ao empregado, o qual deve manifestar aceite expressamente em tal documento.

Assim, após o empregado ter manifestado aceite e concordado com a proposta apresentada pelo empregador é que deve ser assinado o instrumento que regulamenta a suspensão do contrato de trabalho através de acordo individual.

Frisa-se que, o instrumento de suspensão de contrato de trabalho deve ser enviado no prazo de dez dias de sua assinatura para o órgão competente, para que possa o Governo realizar o pagamento do benefício emergencial de preservação do emprego e renda e assegurará que operacionalmente a empresa possa proceder com o cumprimento de suas obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais.

A elaboração destes instrumentos permitem que os empregados, primeiramente tomem ciência de o que é e como funciona a suspensão do contrato de trabalho e posteriormente consigam ter as regras de forma clara e definida durante a suspensão para garantir a renda mesmo que mínima.

Já para o empregador, terá a segurança que o empregado está plenamente consciente das regras, condições e obrigações nesse período de crise, especialmente que manifestou aceite e concordou previamente em cumprir com os termos indicados no acordo.

Importante ressaltar que as empresas que no ano-calendário 2019 tiveram receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, somente poderão suspender os contratos de trabalho, mediante pagamento de ajuda compensatória mensal no valor mínimo equivalente a 30% sobre o salário do empregado, arcando o Governo somente com 70% do valor do seguro desemprego.

Salienta-se que, para se evitar qualquer nulidade, todas as informações devem ser expostas pelo empregador de maneira clara e objetiva ao empregado, em especial o valor que será pago pelo Governo durante o período da suspensão toma por base os valores do seguro desemprego, pois dependendo do salário recebido do empregado ele poderá receber menos.

Todavia, não havendo o interesse do empregado em suspender o contrato, tendo ele manifestado neste sentido na carta de proposta, a empresa poderá optar pela rescisão já que, em decorrência da crise, não possui condições de manter o quadro de colaboradores.

É de se dizer que, a suspensão do contrato de trabalho será descaracterizada e imediatamente restabelecidas as condições do contrato de trabalho anteriores, se houver prestação de serviços durante o período de suspensão contratual, ainda que parcialmente por meio de teletrabalho, à distância ou de forma remota, ou caso a empresa entenda, antes de 60 dias, que seja momento de restabelecer as atividades e que o empregado volte a trabalhar.

Felipe Di Benedetto Júnior

Advogado, Pós-Graduado em Direito Processual Civil, Pós-Graduando em Produção e Tecnologia de Sementes, Assessor Jurídico da Associação dos Produtores de Sementes e Mudanças de Mato Grosso do Sul, Membro da Academia de Direito Processual de Mato Grosso do Sul.