

Redução de jornada após fim do prazo da Lei 14.020 é controversa

Reprodução



Manutenção da jornada reduzida após o prazo da Lei 14.020 divide especialistas
Reprodução

A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário — de forma parcial ou na totalidade dos postos de trabalho da empresa por até 120 dias — foi uma das medidas criadas pela Medida Provisória 936 e convertida na [Lei 14.020](#).

A MP criou Programa Emergencial de Manutenção de emprego e da Renda e representa uma das principais apostas do governo federal para conter os efeitos negativos do avanço da Covid-19 na economia brasileira.

Aprovada em julho, os prazos estabelecidos pela lei estão perto do fim. Nesta sexta-feira (21/8), o ministro da Economia, Paulo Guedes, afirmou que irá prorrogar pela segunda vez, por mais 60 dias, os prazos dos acordos de redução de salário e suspensão dos contratos de trabalho.

Antes da notícia, contudo, muitos empresários estavam em dúvida sobre a possível manutenção da jornada reduzida com o fim dos prazos estabelecidos pelo governo federal. O certo é que agora ou em 60 dias a dúvida persistirá.

Para o advogado trabalhista **Mourival Boaventura Ribeiro** existe a possibilidade de as empresas manterem as jornadas reduzidas mesmo após o fim do prazo estipulado pela MP 936.

"A CLT dispõe que nos contratos individuais de trabalho é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, além disso, também é possível, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução dos salários dos empregados da empresa, até o limite de 25%", explica.

O advogado lembra que o artigo 7 da Constituição estabelece como direitos dos trabalhadores a irredutibilidade do salário. Por isso, em caso de necessidade ele recomenda que a manutenção da jornada reduzida seja condicionada a acordo coletivo com a entidade sindical.



Pensamento contrário ao de **Ricardo Calcini**, professor de pós-graduação da FMU e [organizador do e-book](#) *Coronavírus e os Impactos Trabalhistas*. "A redução está atrelada ao decreto presidencial de 120 dias. Considerando a proximidade do decurso do prazo, teremos que aguardar um novo decreto como está sendo divulgado pela imprensa. Com isso, a empresa garantirá que está agindo de acordo com o que está previsto no artigo 7º da Constituição Federal, evitando com isso questionamentos futuros acerca da legalidade da medida, garantindo uma segurança jurídica para a retomada", explica.

Quem também pensa de modo parecido a Calcini é **Roberto Ferlis**, sócio da área trabalhista do escritório Rayes & Fagundes Advogados Associados. "A lei estabelece claramente os prazos. Essa eventual redução ocorre apenas durante o estado de calamidade pública. A prorrogação de 60 dias via decreto mostra que o governo está se mexendo", explica.

Date Created

24/08/2020