

## **CARTILHA DA LEI 14.020/20 e Decreto 10.422/2020 – REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

No último dia 6 de julho foi publicada a Lei 14.020/20 resultante da MP 936 que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e em 14 de julho o Decreto regulamentador. Este programa prevê a possibilidade de redução proporcional de jornada e salários e a suspensão do contrato de trabalho, percebendo o empregado, durante o período, um benefício emergencial pago pelo Governo Federal.

**1 – Em linhas gerais o que estabelecia a MP 936?**

R – Na forma da MP 936 a redução proporcional de jornada de trabalho e salário em 25% poderia ser estabelecida pelo prazo de até 90 dias entre empregado e empregador. A redução de 50% e 70% e a suspensão do contrato de trabalho (máximo de 60 dias) somente poderia ser feita por contratação individual pelos empregados que percebam até 3 salários mínimos ou se enquadrem como hiperssuficientes. Nas demais situações as medidas dependiam de negociação coletiva.

**2 – Estas regras básicas (redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho) foram alteradas na Lei 14.020/20?**

R – As regras foram pontualmente alteradas, mas todas as contratações celebradas durante a vigência da Medida Provisória obedecerão às normas nela previstas.

**3 – Em relação a redução proporcional de jornada e salário o que foi alterado?**

R - A redução proporcional de jornada de trabalho e salário em 25% continua sendo possível, agora pelo prazo máximo de 120 dias (30 a mais do que o previsto na MP), mediante acordo individual escrito entre empregado e empregador. A redução de 50% e 70%, a partir da publicação da lei, somente poderá ser ajustada em acordo individual com empregados que percebam até dois salários mínimos nas empresas com receita bruta em 2019 superior a quatro milhões e oitocentos mil reais (durante a vigência da MP o limite era de três salários mínimos). Nas empresas com receita bruta inferior, a contratação individual segue inalterada, ou seja, pode ser ajustada individualmente com empregados que percebam até três salários mínimos. A contratação individual com os hiperssuficientes também foi mantida. A lei cria uma nova forma de contratação individual para as demais faixas salariais. Ela poderá ser ajustada individualmente se do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o benefício emergencial pago pelo Governo, a ajuda compensatória mensal e o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho. Fica preservada a possibilidade de negociação coletiva atingindo todos os empregados em condições diversas das estabelecidas. Também foi esclarecido que o empregador poderá acordar a

redução de jornada e salário de forma setorial, departamental ou parcial, não necessitando atingir a totalidade dos postos de trabalho.

#### 4 – Em relação a suspensão do contrato as alterações são semelhantes?

R - A suspensão do contrato de trabalho continua sendo possível, agora pelo prazo máximo de 120 dias (60 a mais do que o previsto na MP), e somente poderá ser ajustada, em acordo individual, com empregados que percebam até dois salários mínimos nas empresas com receita bruta em 2019 superior a quatro milhões e oitocentos mil reais (durante a vigência da MP o limite era de três salários mínimos). Nas empresas com receita bruta inferior, a contratação individual segue inalterada, ou seja, pode ser ajustada individualmente com empregados que percebam até três salários mínimos. A contratação individual com os hiperssuficientes também foi mantida. A lei cria uma nova forma de contratação individual para as demais faixas salariais. Ela poderá ser ajustada individualmente se do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o benefício emergencial pago pelo Governo e a ajuda compensatória mensal. Fica preservada a possibilidade de negociação coletiva atingindo todos os empregados em condições diversas das estabelecidas. Também foi esclarecido que o empregador poderá acordar a suspensão do contrato de trabalho de forma setorial, departamental ou parcial, não necessitando atingir a totalidade dos postos de trabalho.

#### 5 – A garantia de emprego para os empregados que tiveram redução de jornada e salário e suspensão do contrato permanece a mesma?

R – Sim. A garantia de emprego foi mantida durante a redução ou suspensão do contrato e por período equivalente ao acordado após o restabelecimento das condições originais de contratação. Em caso de dispensa antes deste prazo é devido ao empregado indenização de 100% dos salários a que o empregado teria direito nos casos de suspensão e redução de 70%; de 75% dos salários no caso de redução de 50%; e de 50% dos salários no caso de redução de 25%. A novidade é que no caso de empregada gestante o período é contado a partir do término do período de garantia previsto na Constituição Federal.

#### 6 – A lei contém regra específica em relação aos empregados aposentados?

R – Sim. Para os empregados aposentados, em qualquer hipótese de acordo individual, deverá ser assegurado, além dos benefícios já estabelecidos para a generalidade dos empregados, ajuda compensatória mensal em valor, no mínimo, igual ao benefício que receberia do Governo caso não estivesse excluído do mesmo.

#### 7 – Como são computados os períodos para se atingir o limite máximo de 120 dias?

R – O prazo máximo é 120 dias de benefício contados os períodos utilizados até a data da publicação do Decreto. Assim, se uma empresa já havia contratado com o seu empregado, no período anterior ao Decreto, a suspensão do contrato

por 60 dias e a redução da jornada e do salário por 30 dias, poderá contratar com o empregado mais 30 dias de redução ou suspensão, com percepção do BEm. Já em um caso em que a empresa ainda não utilizou nenhuma das alternativas, poderá suspender o contrato ou reduzir a jornada por 120 dias, podendo alternar as contratações, desde que respeitado o período máximo.

## 8 – Como podem ser resumidas as regras contidas na Lei e no Decreto?

Redução de jornada e salário por acordo individual	
Redução de 25%	Todos os empregados
Reduções de 50% e 70%	Empresa com receita bruta em 2019 acima de R\$ 4.8 milhões: empregados que percebem até 2 salários mínimos* ou hipersuficientes Demais empresas: empregados que percebem até 3 salários mínimos e hipersuficientes
Demais empregados	Condicionado a não diminuição do valor mensal recebido: salário reduzido + BEm + ajuda mensal compensatória da empresa **
Empregado aposentado	Empresa assume o custo do BEm (respeito às condições gerais previstas na norma)
* Na vigência da MP 936: até 3 salários mínimos	
**Contratação individual possível somente a partir da lei 14.020	

Suspensão do contrato de trabalho por acordo individual	
Empresa com receita bruta em 2019 acima de R\$ 4.8 milhões: Empregados que percebem até 2 salários mínimos* e hipersuficientes e devem receber ajuda compensatória de 30% do salário durante o período de suspensão do contrato. Demais empresas: empregados que percebem até 3 salários mínimos e hipersuficientes	
Em todas as empresas: condicionado a não diminuição do valor mensal recebido pelo empregado antes da suspensão. Valor composto por: BEm + ajuda mensal compensatória da empresa + ajuda compensatória obrigatória nas empresas com receita bruta acima de 4.8 milhões em 2019	
Empregado aposentado: empresa assume o custo do BEm (respeito às condições gerais)	
* Na vigência da MP 936 até 3 salários mínimos	

## 9 – Os períodos podem ser fracionados?

R – A suspensão do contrato de trabalho e a redução proporcional de jornada e salário poderão ser efetuadas de forma fracionada, em períodos sucessivos ou intercalados, desde que esses períodos sejam iguais ou superiores a dez dias e que não seja excedido o prazo máximo de 120 dias.

## 10 – A lei trata da forma a ser respeitada nos acordos individuais?

R – Sim. A lei, para dar segurança jurídica a empregados e empregadores adota regra expressa de que os atos necessários a pactuação dos acordos individuais escritos poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes. A lei permite a prorrogação do Programa, mas não estabelece regra de prorrogação automática dos pactos de redução de jornada e suspensão do contrato.

11 – Como ficam os casos em que existam acordos individuais celebrados pelo empregador com seus empregados e convenções coletivas de trabalho atingindo toda a categoria.

R – Quando as condições do acordo individual foram mais favoráveis ao trabalhador estas prevalecerão sobre a negociação coletiva. Quando as coletivas forem mais benéficas elas prevalecerão, respeitada a aplicação das condições do acordo individual no período anterior a vigência das normas coletivas.

12 – Durante o período de pandemia as assembleias sindicais poderão ser realizadas por meio eletrônico?

R – Sim. Poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais de deliberação coletiva. Assim, as convocações e a própria assembleia e votação poderão ser adotar os meios eletrônicos disponíveis.

13 – A regra geral prevista em lei é de que as cláusulas e condições estabelecidas em convenções e acordos coletivos de trabalho vigoram apenas no prazo de vigência estabelecido nos títulos normativos, não sendo incorporadas aos contratos de trabalho após este período. Durante o estado de calamidade pública a regra foi alterada

R - A Consolidação das Leis do Trabalho é expressa ao proibir a sobrevigência. A alteração aprovada pelo Congresso Nacional foi vetada pelo Presidente da República. Nada foi modificado a este título.

14 – Tem sido bastante debatida a aplicação do art. 486 da CLT nos casos de rescisões de contrato de trabalho durante o estado de calamidade pública. A nova lei tratou deste assunto?

R – O art. 486 da CLT estabelece que no caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável. A nova lei é expressa estabelecendo que a regra não se aplica a hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade para o enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus.

15 – O empregado com deficiência pode ser desligado durante o estado de calamidade?

R – Esta é outra novidade da lei. Durante o estado de calamidade pública é vedada a dispensa sem justa causa do empregado com deficiência.

16 – Está garantido o pagamento do BEm durante todo o período de redução de jornada e salário ou suspensão do contrato do trabalho, desde que respeitado o período máximo de 120 dias?

R - A concessão e o pagamento do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda e do benefício emergencial mensal, na forma do art. 7º do Decreto 10.422/20, ficam condicionados às disponibilidades orçamentárias.

Elaborado p/ Flávio Obino Fº Advogados Associados  
Consultoria Trabalhista da Fecomércio-RS  
14/07/2020