

## **Lei 14.020/20 (conversão da MP 936/20)**

Em 07/07/2020 foi publicada a Lei nº 14.020 de 6 de julho de 2020. Referida Lei é fruto da conversão da Medida Provisória 936/2020, que estabelece regras para possibilitar que empregadores e empregados possam reduzir jornada de trabalho e, conseqüentemente, o salário ou, até mesmo, suspender o contrato de trabalho. Dentre outras questões, trata ainda das regras para pagamento, pelo ente Federal, de um “Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda”.

É muito importante mencionar que pouca coisa mudou. O texto de Lei aqui tratado manteve quase que na integralidade as regras existentes na MP 936/20.

Questão crucial a se dirimir é o fato de que a Lei não cria nova regra, ou seja, não são cumulativos os períodos de redução e suspensão da Medida Provisória com os períodos de redução e suspensão da Lei. Neste passo, se as partes já fizeram acordo de redução de jornada de trabalho de 90 dias, temos que a redução já foi utilizada em seu limite máximo e não poderá ser renovada, ao menos por enquanto. Mesmo entendimento se faz com relação à suspensão do contrato de trabalho: para aqueles que já suspenderam o contrato por 60 dias, não há possibilidade, por enquanto, de nova suspensão.

Notem, contudo, a ressalva contida no parágrafo anterior. Isso porque a Lei expressamente diz que os períodos, tanto de redução quanto de suspensão dos contratos, poderão ser postergados por ato exclusivo do poder Executivo. A Lei claramente deixa aberta a possibilidade de prorrogação tanto do período de redução do contrato, quanto do período de suspensão.

Muito se especula a respeito da postergação de referidos períodos, contudo, por não existir nada oficializado, deixaremos de abordar referidas postergações, que serão tratadas em momento oportuno, caso efetivamente se concretizem. Deste modo, como dito em linha acima e em informativos anteriores, o prazo máximo de redução da jornada de trabalho é de 90 dias e o prazo máximo de suspensão do contrato de trabalho é de 60

dias, podendo ambos ser cumulados, desde que a soma dos períodos não exceda 90 dias.

Sanada a questão dos prazos máximos, falemos das principais diferenças existentes entre a MP 936/20 e a Lei nº 14.020/20.

Alteração substancial se deu com relação à possibilidade de negociação individual para redução de jornada de trabalho. A MP 936/20 previa que os empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou aqueles que possuem diploma de nível superior que ganham duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social poderiam negociar de forma individual (sem a necessidade de participação do sindicato). A Lei nº 14.020/20 alterou esse critério para o âmbito de contratação envolvendo empregador que auferiu no ano calendário 2019 receita bruta igual ou superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), no qual a negociação individual só será possível para os empregados que ganham salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00 (dois mil e noventa reais) ou com aqueles que possuem diploma de nível superior e ganham duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

De outro modo, a Lei nº 14.020/20 abre a possibilidade de negociação individual para todo e qualquer empregado, independente do salário auferido, desde que não haja redução de valores auferidos, ou seja, a soma do salário, já considerada a diminuição, mais o benefício emergencial e a ajuda compensatória mensal devem equivaler ao valor do salário acordado para a jornada normal.

Chamamos atenção, por fim, quanto a estabilidade da gestante que teve seu contrato de trabalho suspenso ou com redução de jornada. A lei abordou o tema, de modo que a estabilidade da gestante começa a contar somente a partir do fim da estabilidade que lhe é garantida por conta da gestação.

Em suma, essas são as alterações que merecem destaque. Abaixo, um conjuntinho de perguntas e respostas que podem ser úteis.

1) Já possuo acordo de redução de jornada com os empregados de minha empresa. O acordo foi firmado por 90 dias e o termo se dará dentro em breve. Com a entrada em vigor da Lei 14.020/20, posso prorrogar por mais 90 dias?

R) Não. Os prazos permanecem os mesmos. A Lei 14.020/20 prevê a **possibilidade** de prorrogação através de ato do Executivo. Significa dizer que o prazo poderá vir a ser prorrogado, mas, por enquanto, ainda não foi.

2) Tenho acordo de suspensão de contrato em seu prazo máximo de 60 dias. Com a entrada em vigor da Lei nº 14.020/20, posso prorrogar este prazo.

R) Não. Assim como na redução de jornada, os prazos continuam os mesmos anteriormente previstos na MP 936/20. A Lei nº 14.020/20, no entanto, prevê a possibilidade de prorrogação do prazo através de ato normativo do Poder Executivo, se, e quando isso ocorrer, poderá haver a prorrogação do prazo de suspensão, mas é necessário aguardar ato específico neste sentido.

3) O que acontece com os acordos firmados na vigência da MP 936/20?

R) Em regra, as negociações firmadas através de Acordo ou Convenção Coletiva não precisam adequação, pois, como se sabe, Acordos ou Convenções Coletivas possuem, entre as partes acordantes, força de Lei. Os acordos individuais, no entanto, merecem atenção, notadamente no que se refere à limitação da negociação individual. Neste caso, importante consultar um advogado para analisar caso a caso a necessidade de nova pactuação.

4) Firmei acordo de redução/suspensão de contrato antes da entrada em vigor da nova Lei. Os acordos foram encerrados em seus prazos máximos. Preciso fazer alguma coisa ou adequar os acordos antigos?

R) Não. Os acordos que tiveram termo antes da entrada em vigor da Lei 14.020/20 e foram firmados nos termos da MP 936/20 não precisam ser repactuados ou adequados à nova legislação.

- 5) Minha empresa auferiu, no ano calendário 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais). Posso negociar diretamente com o empregado a redução ou suspensão do contrato de trabalho, sem ter que envolver o sindicato?

R) Para estes casos a negociação individual é possível com os empregados com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00 (dois mil e noventa reais) ou com aqueles que possuem diploma superior e salário igual ou superior a duas vezes o teto da Previdência. Ainda, a negociação individual é possível com todo e qualquer empregado, independente do valor do salário, caso a redução de jornada seja de apenas 25% ou, se da redução ou suspensão do contrato, não exista perda salarial do empregado. Em outras palavras, se a soma do salário, benefício emergencial e ajuda compensatória for igual ao salário relativo à jornada normal de trabalho, tanto a redução quanto a suspensão podem ser pactuadas entre o empregador e empregado, sem a participação do sindicato.

- 6) Minha empresa auferiu, no ano calendário 2019, receita bruta inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais). Posso negociar diretamente com o empregado a redução ou suspensão do contrato de trabalho, sem ter que envolver o sindicato?

R) Para estes casos, a negociação individual é possível com os empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) ou com aqueles que possuem diploma superior e salário igual ou superior a duas vezes o teto da Previdência. Ainda, a negociação individual é possível com todo e qualquer empregado, independentemente do valor do salário, caso a redução de jornada seja de apenas 25% ou, se da redução ou suspensão do contrato, não exista perda salarial do empregado. Em outras palavras, se a soma do salário, benefício emergencial e ajuda compensatória for igual ao salário relativo à jornada normal de trabalho, tanto a redução quanto a suspensão podem ser pactuadas entre o empregador e empregado, sem a participação do sindicato.

- 7) A Convenção Coletiva a que minha empresa se enquadra estabelece que toda e qualquer negociação de redução ou suspensão do contrato de trabalho precisa necessariamente ser feita com a participação do

sindicato. Posso ignorar a Convenção e fazer através de acordo individual como permitido por Lei?

R) Não! A Convenção ou Acordo Coletivo se sobrepõe à Lei. É o que comumente se diz como “acordado sobre o legislado”. Assim, deve se respeitar o que estabelece o Acordo ou Convenção Coletiva.

8) 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 a distância, o que acontecerá?

R) Ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais e trabalhistas referentes a todo o período; mais penalidades previstas na legislação em vigor; e às sanções previstas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

9) Posso reduzir a jornada de trabalho e solicitar que o empregado realize horas extras para quitá-las ou inseri-las no “banco de horas”?

R) Não! O intuito da legislação é proteger o emprego e renda do trabalhador, ajudando o empregador que teve seu negócio impactado pelo fechamento de empresas/comércio. A necessidade de realização de horas extras é indicativo de que a produção está normal, sendo incoerente a redução de jornada.

10) Mesmo após a redução de jornada ou suspensão dos contratos, não consegui retomar meu negócio, posso demitir os empregados?

R) A demissão poderá ocorrer, mas, se for sem justa causa, terá que indenizar o período referente a garantia provisória no emprego, além do pagamento das verbas rescisórias a que teria direito. A indenização variará de acordo com o percentual de redução utilizado, e levará em conta o período pelo qual perdurou a redução ou suspensão do contrato.