

NOVIDADES SOBRE A SUSPENSÃO DE CONTRATOS E A REDUÇÃO DE SALÁRIO E JORNADA.

Lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020.

No dia 07 de julho de 2020, foi sancionada a Lei 14.020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e traz **novidades** para a adoção de medidas de suspensão do contrato de trabalho e redução proporcional da jornada e salário dos empregados, anteriormente previstas pela Medida Provisória 936.

Neste informativo, esclarecemos as principais novidades que surgiram para as organizações, após a edição da nova lei.

AS REDUÇÕES DE SALÁRIO E DE JORNADA E AS SUSPENSÕES DO CONTRATO PODEM SER PRORROGADAS?

Com a sanção da Lei 14.020, as empresas permanecerão autorizadas a adotar as medidas emergenciais de suspensão contratual e redução salarial. Da mesma forma, os empregados continuarão a receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Contudo, é importante atentar que **os prazos previstos na Medida Provisória n. 936 continuam os mesmos**, ou seja:

- Os contratos poderão ser suspensos por até **60 dias**.
- As reduções de jornada e salário poderão ser feitas por até **90 dias**.
- O tempo máximo de aplicação das duas medidas, ainda que em períodos sucessivos, não poderá ser superior a **90 dias**.

Sendo assim, até o momento, somente poderão adotar as medidas emergenciais previstas na Lei 14.020 as empresas que ainda não atingiram os prazos acima.

Para as empresas que já aplicaram as medidas de suspensão e redução no tempo máximo, o que muda com a nova lei é a possibilidade de o Poder Executivo editar um ato normativo prorrogando os prazos acima indicados, o que deverá acontecer nos próximos dias. Destacamos que a prorrogação deverá respeitar o limite temporal do estado de calamidade pública, que, até o momento, tem como termo final o dia 31/12/2020.

Portanto, a simples sanção da Lei 14.020 no dia 07 de julho de 2020 não autoriza as empresas, de imediato, a prorrogarem as suspensões contratuais para

além dos 60 dias ou as reduções salariais para além dos 90 dias. Tais prorrogações somente poderão ser efetuadas após a edição de Decreto pelo Poder Executivo que regerá a matéria.

A EMPREGADA GESTANTE PODE PARTICIPAR DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E RENDA?

Sim. Uma dúvida que pairava sobre a Medida Provisória 936 e que foi sanada pela Lei 14.020 diz respeito à possibilidade de a empregada gestante participar do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, tendo seu contrato suspenso ou seu salário reduzido.

Nesse sentido, a Lei 14.020 previu expressamente tal possibilidade. Caso a gestante precise se afastar durante o período de aplicação da medida emergencial, dentro das hipóteses previstas para a percepção do salário-maternidade¹, o empregador deverá comunicar ao Ministério da Economia.

A aplicação das medidas emergenciais deverá ser imediatamente interrompida, não podendo coincidir com a percepção do salário maternidade.

Uma segunda dúvida no tocante às empregadas gestantes referia-se ao **início da contagem do prazo de garantia provisória no emprego**, haja vista que tais empregadas também possuem estabilidade em razão da gestação.

Vale lembrar que todos os empregados que sofreram suspensão contratual ou redução de jornada e salário possuem garantia provisória no emprego durante o período acordado de redução/suspensão e, por igual período, após o reestabelecimento do salário e da jornada ou do contrato.

No caso da empregada gestante, a garantia contra a demissão sem justa causa também se estende pelo período mencionado, contudo, a contagem do prazo inicia-se após o período da estabilidade gravídica (5 meses após o parto).

Por exemplo, uma empregada gestante que acordou com a empresa uma suspensão contratual de 30 dias não pode ser despedida neste período, bem como nos 30 dias subsequentes ao fim da estabilidade gravídica.

¹ O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 dias, com início no período entre 28 dias antes do parto e a data de ocorrência deste, assim como ao segurado ou segurada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

QUAIS SÃO OS NOVOS PARÂMETROS PARA O AJUSTE DA SUSPENSÃO CONTRATUAL E DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E SALÁRIO?

Uma das principais novidades da Lei 14.020 foi a fixação de **novos parâmetros para a realização de acordo individual escrito** com os empregados para a adoção das medidas emergenciais.

Nesse sentido, a lei previu as seguintes hipóteses de pactuação das medidas de suspensão contratual e redução salarial por acordo individual escrito:

- Empresas que auferiram, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões, podem implementar as medidas emergenciais, por acordo individual escrito, com empregados que percebem salário igual o inferior a **R\$ 2.090,00**. Neste caso, o empregado fará jus ao Benefício Emergencial, que será custeado pelo Governo, bem como a uma ajuda compensatória mensal de 30% do valor do seu salário, custeada pela empresa.
- Empresas que auferiram, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4,8 milhões, podem implementar as medidas emergenciais, por acordo individual escrito, com empregados que percebem salário igual o inferior a **R\$ 3.135,00**. Neste caso, o empregado fará jus ao Benefício Emergencial, que será custeado pelo Governo, não sendo obrigatório o pagamento da ajuda compensatória.
- Para os empregados que estão fora das faixas salariais acima, a redução proporcional de jornada e de salário ou suspensão do contrato podem ser pactuadas individualmente quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho.
- Empregados **hiperssuficientes** (portadores de diploma de nível superior e que percebem salário igual ou superior a R\$ 12.202,12) também podem firmar acordo individual escrito para adoção de medidas emergenciais.

- A redução proporcional de jornada e salário de 25% pode ser realizada por acordo individual, independentemente do salário do empregado, que receberá o Benefício Emergencial custeado pelo Governo.

Para os demais empregados não enquadrados nas hipóteses acima, as medidas emergenciais somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

EMPREGADOS QUE RECEBEM APOSENTADORIA PODEM ACORDAR A SUSPENSÃO CONTRATUAL OU A REDUÇÃO PROPORCIONAL DE SALÁRIO E JORNADA?

Sim. Contudo, além de o empregado estar enquadrado em uma das hipóteses elencadas no item anterior, a empresa deve pagar ajuda compensatória mensal, nas seguintes condições:

- O valor da ajuda compensatória deverá ser, no mínimo, equivalente ao valor do benefício que o empregado teria direito caso não recebesse a aposentadoria.
- No caso de empresas que auferiram receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões em 2019, para além do valor do benefício a que o empregado teria direito, a ajuda compensatória deverá contemplar o valor de 30% do valor do salário do empregado.

DISPENSA DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Durante o estado de calamidade pública, está vedada a dispensa sem justa causa de pessoa com deficiência.

FATO DO PRÍNCIPE

A Lei 14.020 **afastou** expressamente a aplicação do artigo 486 da CLT, que dispõe sobre o denominado “fato do príncipe”. Nos casos de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a

continuação da atividade, dispõe o artigo que a indenização devida pela extinção contratual ficará a cargo do Governo responsável.

Sendo assim, havendo desligamentos nas empresas, estas não poderão alegar o Fato do Príncipe em virtude do estado de calamidade pública decretado, requerendo que o governo arque com as indenizações devidas.

É POSSÍVEL REDUZIR O SALÁRIO E A JORNADA OU SUSPENDER OS CONTRATOS SOMENTE DOS EMPREGADOS DE UM SETOR DA EMPRESA?

Sim. De acordo com a nova lei, tanto a redução proporcional de salário e jornada, quanto a suspensão contratual, podem ser aplicadas de forma setorial, parcial ou departamental, respeitadas as necessidades da operação da empresa.

A Mendes Advocacia e Consultoria espera que o material contribua para a adequação das empresas à nova realidade social. Estamos disponíveis para auxiliar no que for necessário. O presente conteúdo não substitui, sob nenhuma hipótese, a consultoria jurídica.