



SILVA, CASTRO e
MELLO FRANCO
sociedade de advogados

INFORMATIVO 58/2020
CONVERSÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020
NA LEI Nº 14.020/2020 — PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO
EMPREGO E DA RENDA

A MP 936/2020 foi convertida na Lei nº 14.020/2020, com publicação no dia 7 de julho de 2020. Trata do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e outras medidas trabalhistas para o enfrentamento da crise gerada pela Covid-19.

O texto originário foi praticamente mantido pelo Congresso. No entanto, recebeu algumas modificações durante a tramitação. Com isso, o presente informativo tratará apenas das mudanças apresentadas na lei, vigente desde 7 de julho.

⇒ **Prorrogação do prazo das medidas — Suspensão do Contrato de Trabalho e Redução da jornada e do salário** ➡ A Lei estabelece a possibilidade de prorrogação de duração dos acordos, por ato do Poder Executivo. Dessa maneira, por Decreto, os prazos de 90 dias para redução da jornada e de 60 dias para suspensão do contrato poderão ser prorrogados, inclusive o estabelecido para utilização conjunta das medidas.

⇒ **Novos Limites Salariais para Acordo Individual** ➡ Foram mantidas as principais regras da MP 936/2020. No entanto, criou-se um novo limite para as empresas com faturamento acima de R\$ 4,8 milhões. Neste caso, por acordo individual, as empresas poderão reduzir a jornada em 50% e 70% ou suspender o contrato de trabalho, por acordo individual, com empregados com remuneração até R\$ 2.090,00 (2 salários mínimos).

Empresas com faturamento abaixo de R\$ 4,8 milhões poderão, por acordo individual, adotar as medidas com empregados de remuneração até R\$ 3.135,00 ou aqueles com nível superior e salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12.

É importante ressaltar ainda que, mesmo diante da limitação imposta aos acordos individuais, as empresas poderão celebrá-los nos casos de falta de enquadramento (faturamento e salário), desde que não haja diminuição da renda do empregado. Significa que a empresa poderá adotar a medida, mas assegurar a manutenção do valor mensal recebido pelo trabalhador. Para isso, deverá complementar a renda com a ajuda compensatória mensal até o limite da

remuneração do empregado (Valor Renda = Valor BEm + Ajuda Compensatória ou Valor Renda = Valor do Salário Reduzido + Valor BEm + Ajuda Compensatória).

⇒ **Empregado Aposentado** ➡ A lei possibilitou a celebração de acordo com empregados aposentados, desde que a empresa garanta o pagamento do valor mínimo correspondente ao benefício a que teria direito, como ajuda compensatória. Além disso, deve observar as regras para o acordo individual.

Segue tabela com os novos requisitos para celebração dos acordos individuais.

ACORDOS INDIVIDUAIS			
Redução da Jornada de Trabalho e de Salário		Suspensão do Contrato de Trabalho	
25%	Todos os empregados	Faturamento acima de R\$ 4,8 milhões	Salário até R\$ 2.090,00 ou hipersuficientes (nível superior + R\$ 12,202,12)
50% e 70% + faturamento acima de R\$ 4,8 milhões	Salário até R\$ 2.090,00 ou hipersuficientes (nível superior + R\$ 12,202,12)	Faturamento abaixo de R\$ 4,8 milhões	Salário até R\$ 3.135,00 ou hipersuficientes (nível superior + R\$ 12,202,12)
50% e 70% + faturamento abaixo de R\$ 4,8 milhões	Salário até R\$ 3.135,00 ou hipersuficientes (nível superior + R\$ 12,202,12)	Demais Casos de Suspensão	Garantia da manutenção da renda (VR = BEm + AC)
Demais Casos de Redução de 50% e 70%	Garantia da manutenção da renda (VR = SR + BEm + AC)	Empregado Aposentado	Observar os requisitos salário + faturamento e pagamento do BEm
Empregado Aposentado	Requisitos acima + Ajuda Compensatória do custo do BEm.		Faturamento acima de R\$ 4,8 milhões = BEm + ajuda de custo de 30%

⇒ **Ajuda Compensatória Mensal** ➡ Como tratado no tópico dos acordos individuais, a lei traz algumas alterações na ajuda compensatória mensal, relativas aos empregados enquadrados fora dos limites previstos para sua celebração, como também para os aposentados. No primeiro caso, a empresa deverá garantir a renda do empregado, levando-se em conta o valor da remuneração integral do funcionário e o BEm. Já para os aposentados, a empresa assumirá o custo do BEm.

⇒ **Empregada Gestante e Adotantes** ➡ Uma mudança significativa trazida pela Lei 14.20/2020 diz respeito às empregadas gestantes e adotantes, uma vez que a MP 936/2020 era omissa quanto à sua aplicação. A Lei passou a disciplinar as regras relativas às empregadas gestantes, dispondo expressamente a possibilidade de ser celebrado acordo de redução de jornada e de salário ou de suspensão do contrato de trabalho.

A empresa deve ficar atenta, pois ocorrido o evento caracterizador do início da licença-maternidade, está obrigada a proceder com a imediata comunicação

ao Ministério da Economia. Neste caso, haverá a interrupção da medida adotada e do pagamento do BEm. O salário-maternidade será pago pela empresa no valor integral da remuneração da empregada (sem redução ou suspensão), com a devida compensação na guia GPS.

As mesmas regras se aplicam aos empregados que adotarem ou obtiverem a guarda judicial para fins de adoção, observando-se as regras do art. 71-A da Lei 8.213/91 (120 dias + pagamento a somente 1 dos adotantes) e o pagamento do salário-maternidade diretamente pela Previdência Social.

Outro ponto de atenção diz respeito à garantia provisória de emprego. Isso porque a Lei 14.020/2020 estabelece regras específicas às empregadas gestantes, ao prever que o período de estabilidade decorrente do acordo terá início após o término da estabilidade prevista em lei, ou seja, após o 5º mês subsequente ao parto (180 dias ou 120 dias).

⇒ **Aviso Prévio** ➡ Caso a empresa tenha demitido o empregado, poderá, em comum acordo, optar pelo cancelamento do aviso prévio em curso. Nesta hipótese, poderá, ainda, adotar as medidas previstas na Lei — redução da jornada e do salário, ou suspensão do contrato.

⇒ **Empregado Pessoa Com Deficiência (PCD)** ➡ Fica proibida a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência durante o estado de calamidade pública.

⇒ **Empréstimo Consignado** ➡ Empregados com contrato suspenso, redução da jornada e do salário ou que testaram positivo para Covid-19, poderão, durante o estado de calamidade pública, repactuar os contratos de empréstimo, financiamento, de cartões de crédito, arrendamento mercantil e com desconto em folha de pagamento. Será garantida, na renegociação, a redução das parcelas na mesma proporção da redução salarial, para empregados com redução de jornada e salário. O empregado terá carência de 90 dias, à sua escolha. Serão mantidos juros, encargos remuneratórios e garantias contratuais, exceto se a instituição financeira entender pela diminuição dos juros e encargos. Os empregados demitidos até 31/12 têm direito a renovação do contrato de empréstimo pessoal, com o mesmo saldo devedor e as mesmas condições de taxa de juros e encargos, com carência de 120 dias.

⇒ **Recolhimento Facultativo da Contribuição Previdenciária** ➡ Lei trouxe, de forma específica, as alíquotas de contribuição para os casos de redução de jornada e salário e de suspensão do contrato de trabalho.

Com isso, o empregado é autorizado a manter o recolhimento previdenciário, com aplicação de alíquota diferenciada à regra geral do facultativo, calculada de forma progressiva (igual ao recolhimento atual do empregado), sobre o valor declarado pelo segurado, observado o teto de salário de contribuição, conforme tabela a seguir.

Salário de Contribuição	Alíquota
Até R\$ 1.045,00	7,5%
De R\$ 1.045,01 a R\$ 2.089,60	9%
De R\$ 2.089,61 a R\$ 3.134,40	12%
De R\$ 3.134,41 até o limite de R\$ 6.101,06	14%

⇒ **Força Maior** Afasta a aplicação da previsão do art. 486 da CLT, nos casos de paralisação ou suspensão das atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o enfrentamento do estado de calamidade pública. Tratou a Lei de afastar a aplicação da responsabilidade do Poder Público nos casos de ordens de suspensão de atividades empresariais.

Essas são as regras estabelecidas na Lei nº 14.020/2020.

Para o que preciso for, estamos à disposição.

Brasília/DF, 8 de julho de 2020.

Valério Alvarenga Monteiro de Castro
OAB/DF 13.398

Oneide Soterio da Silva
OAB/DF 24.739