

LEI Nº 14.020/2020:

CONVERSÃO DA MP Nº 936/2020

Em 07/07/2020, foi publicada a Lei nº 14.020/2020 (conversão da MP nº 936/2020) dispendo sobre as regras para redução proporcional da jornada de trabalho e de salário e para suspensão do contrato de trabalho. Dentre as novidades introduzidas pela Lei nº 14.020/2020, destacamos os seguintes pontos:

- os prazos máximos para redução proporcional da jornada de trabalho e do salário e para suspensão do contrato de trabalho, que pela redação da MP nº 936/2020 eram de 90 dias e de 60 dias, respectivamente, podem ser prorrogados por ato do Poder Executivo;
- no caso de empregada gestante: **(i)** a garantia provisória no emprego decorrente da redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão do contrato de trabalho somente terá início após o término da garantia provisória decorrente da gestação; **(ii)** o empregador deverá informar imediatamente o Ministério da Economia sobre o início do recebimento do salário maternidade pela empregada; **(iii)** a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão do contrato de trabalho deverá ser interrompida com o início do pagamento do salário maternidade; e **(iv)** para fins do valor do salário maternidade será considerada a última remuneração da empregada antes da redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão do contrato de trabalho;
- a negociação individual entre empregador e empregado para redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão do contrato de trabalho passa a ser possível nas seguintes situações:
 - (a)** empregados com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00 na hipótese de o empregador ter auferido receita bruta superior a R\$ 4.8 milhões em 2019;
 - (b)** empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 na hipótese de o empregador ter auferido receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.8 milhões em 2019;
 - (c)** empregados com diploma de nível superior com salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12;
 - (d)** redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de 25%;
 - (e)** quando o empregador, com o pagamento da ajuda compensatória mensal, manter o valor total recebido mensalmente pelo empregado antes da redução proporcional de jornada de trabalho e do salário ou da suspensão do contrato de trabalho;
- o aposentado poderá negociar a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão do contrato de trabalho, desde que **(i)** preenchida alguma das hipóteses que autorizam a celebração de acordo individual e **(ii)** o empregador pague, no mínimo, a ajuda compensatória mensal equivalente:

(a) ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm) que o aposentado teria direito, no caso de empresas com receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.8 milhões em 2019; ou

(b) ao BEm que o aposentado teria direito mais o valor correspondente a 30% do salário bruto mensal do aposentado, no caso de empresas com receita bruta superior a R\$ 4.8 milhões em 2019.

- havendo conflito, as condições previstas em negociação coletiva para redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou suspensão do contrato de trabalho prevalecem sobre as condições negociadas individualmente, sendo que as condições mais favoráveis ao trabalhador previstas no acordo individual prevalecerão sobre a negociação coletiva;
- durante o estado de calamidade pública provocada pela Covid-19 está vedada a dispensa sem justa causa de empregado portador de necessidade especial; e
- os empregados que tiveram sua jornada de trabalho e salário reduzido ou o contrato de trabalho suspenso poderão contribuir para a Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

Por fim, destacamos medidas que haviam sido aprovadas pelo Congresso Nacional no projeto de lei de conversão da MP nº 936/2020, mas que foram vetadas pelo Presidente da República (portanto, **não foram convertidas em lei**):

- possibilidade da ajuda compensatória mensal paga pelo empregador ser deduzida (i) dos rendimentos do trabalho não assalariado da pessoa física; (ii) dos rendimentos tributáveis recebidos pelo empregador doméstico, sujeito ao ajuste anual na declaração de rendimentos; e (iii) do resultado da atividade rural como despesa paga no ano-base;
- alterações na Lei nº 10.101/2000 (PLR); e
- prorrogação da Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB) até 31/12/2021.

Para saber mais, entre em contato com:

Renato Silveira - rsi@machadoassociados.com.br

Marcel Augusto Satomi - mrs@machadoassociados.com.br