



CIRCULAR Nº22 – 14 DE JULHO DE 2020

ASSUNTO: NOVAS REGRAS E PRAZOS PARA OS ACORDOS DE SUSPENSÃO E REDUÇÃO JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIOS

DEPTO. PESSOAL (SONIA/KARINE/ RONNIELY)

Prezado Cliente,

A medida provisória 936, de 1º de abril de 2020, foi convertida na lei 14.020/20, sancionada em 06.07.20, que institui o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda, durante a pandemia causada pelo novo coronavírus.

Além de consolidar as soluções já propostas pela MP 936/20, a lei 14.020/20 trouxe inovações e alterações, esclarecendo temas controversos e definindo **novos critérios** acerca de direitos e deveres nas relações de trabalho enquanto durar o estado de calamidade pública.

Em 13/07/2020 foi publicado o decreto 10.422/2020 concedendo novos prazos para os acordos de suspensão e redução de jornada de trabalho e salários.

Novos Prazos para os Acordos de Suspensão e Redução de Jornada de Trabalho e Salários.

Os contratos de redução podem ser feitos por mais 30 dias, totalizando 120 dias.

A suspensão, por sua vez, pode ser de mais 60 dias, totalizando 120 dias.

A suspensão pode ser fracionada em períodos iguais ou superiores a 10 dias.

Para ambos somados não pode haver mais do que 120 dias.

Novos Critérios para Acordos de Redução de Jornada e Salário e Suspensão do Contrato de Trabalho

Faturamento em 2019 Superior a R\$ 4.800.000,00

Salários Até	Tipo de Acordo	Redução	Suspensão
R\$ 2.090,00	Individual	25%, 50% ou 70%	Sim

Faturamento em 2019 Igual ou Inferior a R\$ 4.800.000,00

Salários Até	Tipo de Acordo	Redução	Suspensão
R\$ 3.135,00	Individual	25%, 50% ou 70%	Sim

Faturamento em 2019 Qualquer Valor

Salários a Partir de Diploma de Nível Superior	Tipo de Acordo	Redução	Suspensão
R\$ 12.202,12	Individual	25%, 50% ou 70%	Sim



O que for diferente das regras acima, somente mediante acordo coletivo (com o sindicato) ou se for por meio de acordo individual a empresa garante o valor do salário do funcionário como ajuda compensatória.

Exemplo: Salário: R\$ 5.000,00 com redução de 70% da jornada – receberá R\$ 1.500,00 de salário da empresa + R\$ 1.269,12 do governo e a empresa arcará como ajuda compensatória R\$ 2.230,88 na folha de pagamento.

O pagamento da ajuda compensatória terá natureza indenizatória, portanto, não incidirá na base de cálculo do FGTS, INSS e demais encargos.

Negociação de Acordo Coletivo Durante a Vigência do Acordo Individual

A nova lei trouxe uma nova disposição sobre a possibilidade de um acordo coletivo ou uma convenção coletiva serem firmados posteriormente a acordos individuais já vigentes.

Nesses casos, se, após a pactuação do acordo individual, houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser observadas as seguintes regras:

- No período anterior ao acordo coletivo, prevalecem as regras do acordo individual;
- Após a celebração do acordo coletivo, as novas regras devem ser aplicadas, desde que sejam mais favoráveis ao trabalhador.
- Se o acordo coletivo for menos favorável ao trabalhador, prevalece o acordo individual.

Empregados Aposentados

A lei trouxe a possibilidade de que empregados aposentados pelo INSS acordem a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária, por trabalho por acordo individual escrito, quando estiverem enquadrados nas hipóteses que autorizam o acordo individual e desde que o empregador efetue o pagamento de uma ajuda compensatória mensal equivalente ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda que seria pago pelo governo.

O pagamento da ajuda compensatória terá natureza indenizatória, portanto, não incidirá na base de cálculo do FGTS, INSS e demais encargos.

Sendo assim, nos casos de redução de jornada, além de a empresa pagar o salário no percentual reduzido, será obrigada a efetuar o pagamento da “ajuda compensatória” no mesmo percentual.



Empregada Gestante e Adotante

Outra grande alteração trazida pela lei 14.020 foi a previsão sobre as regras aplicáveis às empregadas gestantes e adotantes, inclusive a doméstica, dispondo expressamente sobre a possibilidade de aplicarem a suspensão de seus contratos ou da redução de suas jornadas e salários de igual forma aplicada a outros trabalhadores, exceto pela estabilidade provisória do emprego.

Quando ocorrer o fato gerador do salário maternidade (parto ou adoção), o empregador deverá interromper o acordo para suspensão do contrato de trabalho ou para redução proporcional de jornada de trabalho e do salário e deverá comunicar o Ministério da Economia, para cessação do pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. E nesse caso, os efeitos do acordo são imediatamente interrompidos e a empregada passará a receber o salário-maternidade em valor integral (sem as reduções).

Para as empregadas gestantes que tiverem o contrato suspenso ou o salário reduzido em razão da redução da jornada, a estabilidade gestante já existente (da data da confirmação da gravidez até 5 meses após o parto – artigo 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT) será acrescida de um período de estabilidade equivalente ao prazo da suspensão contratual ou redução salarial.

Empregado Portador de Deficiência

Com a entrada em vigor da lei 14.020/20 passa a ser vedada a dispensa de empregado portador de deficiência durante o estado de calamidade pública, ou seja, até 31.12.2020.

Importante esclarecer que essa proteção ao empregado portador de deficiência não tem qualquer relação com os acordos de redução da jornada ou suspensão contratual.

Base legal: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm

Base legal: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.422-de-13-de-julho-de-2020-266575366>

Tendo em vista o cenário de crise e instabilidade em todos os setores de nossa sociedade, todas as medidas sugeridas, expressam nosso entendimento em relação as incessantes normas que vem sendo editadas em virtude da pandemia do Covid-19, porém alertamos que infelizmente, não temos como garantir nenhuma segurança jurídica, haja visto decisões contraditórias e surpreendentes do nosso Congresso Nacional, bem como do Supremo Tribunal Federal, alterando regras e as interpretando de formas diferentes a cada momento.

Estamos à inteira disposição para maiores esclarecimentos.

Acompanhem-nos em nosso site e também em nossas redes sociais:

