

Alterações Trabalhistas decorrentes da Lei Federal 14.020/2020 (conversão em lei da MP 936)

O governo federal sancionou, com vetos, a Lei Federal nº 14.020/2020, que permite a redução da jornada e salário, além da suspensão de contratos de trabalho, durante a pandemia de Covid-19, para viabilizar a manutenção de empregos e renda no país. O texto tem origem na Medida Provisória 936/2020, aprovada pelo Senado, e foi publicada na edição de 06/07/2020 do Diário Oficial da União.

O programa instituído pelo Governo Federal objetiva a redução do impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública, decorrente da pandemia do Covid-19, sobretudo para a manutenção de empregos, rendas e da viabilidade das empresas.

As medidas previstas na lei federal são o pagamento de um benefício emergencial, a redução proporcional da jornada de trabalho e dos salários dos funcionários, bem como a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Frise-se que estas medidas não se aplicam aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

Dentre as principais modificações aprovadas na Lei Federal, que alteraram o texto original da MP 936, cabem os seguintes destaques:

1. Possibilidade de prorrogação do prazo das medidas do Programa Emergencial

Uma das principais novidades da lei em relação ao texto original da MP foi a possibilidade de prorrogação, mediante ato do Poder Executivo, da duração dos acordos de redução proporcional de jornada e de salários, ou de suspensão do contrato de trabalho.

Assim, a redução, cuja duração prevista na lei é de 90 dias, e a suspensão do contrato, com duração de 60 dias, poderão ser prorrogadas. Essa disposição se aplica também ao prazo comum dessas medidas: originalmente de 90 dias (respeitado os 60 dias da suspensão), poderão ganhar maior duração a depender de ato do Poder Executivo, cuja autorização deverá ser publicada em breve.

2. Redução do limite do acordo individual por empresas maiores

Nas regras da MP 936, a suspensão do contrato de trabalho e a redução de jornada e de salário poderiam, de forma geral, ser acordados individualmente por empregados hipersuficientes (salário superior a duas vezes o limite do teto da Previdência Social = R\$ 12.202,12), ou por empregados com salário de até R\$ 3.135,00 (equivalente a três salários mínimos em 2020). A exceção era a redução de jornada e de salário no percentual de 25%, que podia ser acordada individualmente por todos os empregados.

Já com a nova Lei Federal 14.020/20, foi criado um limite para as empresas com receita bruta, em 2019, superior a R\$ 4,8 milhões. Para essas empresas, a redução de jornada e de salário nos percentuais de 50% e 70%, ou a suspensão do contrato de trabalho, somente podem ser acordadas individualmente por empregados hipersuficientes, ou por empregados com salário de até R\$ 2.090,00 (equivalente a dois salários mínimos).

Trata-se, portanto, de redução do limite para o acordo individual, com alteração da MP 936 neste ponto.

3. Nova possibilidade de acordo individual: manutenção do recebimento do empregadosomados os valores pagos pela empresa e pelo governo

Pelotas - RS

Rua Menna Barreto, nº 391, Areal
CEP 96077-640 | ☎ (53) 3025-3770

Rio Grande - RS

Praça Xavier Ferreira, nº 430, conj. 303, Centro
CEP 96200-590 | ☎ (53) 3035-2770

Porto Alegre - RS

Av. Getulio Vargas 1157, conj.1010, Menino Deus
CEP 90150-001 | ☎ (51) 3516-1584

Se, por um lado, houve redução de um limite salarial para alguns acordos individuais, por outro a Lei 14.020 trouxe alternativa para todas as empresas: se o empregado não se enquadrar nos limites mencionados (tanto para empresas com receita bruta em 2019 superior a R\$ 4,8 milhões, como para as que estiveram abaixo desse limite), é possível realizar acordo individual para redução de jornada de 50% e de 70%, ou acordar a suspensão do contrato de trabalho, se deste acordo não resultar diminuição do valor mensal recebido anteriormente pelo empregado, somando-se para este cálculo o salário reduzido, o valor do Benefício Emergencial (BEm) pago pelo governo e uma ajuda mensal compensatória a cargo da empresa.

Desta forma, para ser utilizada essa alternativa, por meio da ajuda mensal compensatória (que não tem natureza salarial) a empresa complementa a redução salarial evitando a redução dos recebimentos mensais do empregado.

4. Criação de condição para acordo individual com o empregado aposentado

A Lei 14.020/2020 também criou uma condição para a validade do acordo individual com o empregado aposentado. Este não pode receber Benefício Emergencial a cargo do Governo, conforme disciplina a Lei, pois já recebe aposentadoria mensal.

Diante disso, para realizar acordo com esse empregado, a empresa tem que assumir o custo que seria pago a título de Benefício Emergencial a cargo do Governo.

5. Aplicabilidade dos instrumentos coletivos posteriores em relação aos acordos individuais anteriores

Outra relevante disposição da Lei 14.020/20, não existente no texto original da MP 936, diz respeito à prevalência dos instrumentos coletivos de trabalho sobre os acordos individuais como regra geral.

Com efeito, diante da possibilidade de um acordo coletivo ou uma convenção coletiva serem firmados posteriormente a acordos individuais já vigentes, foi estabelecido pela Lei 14.020/20 que as condições dispostas no acordo individual deverão ser aplicadas em relação ao período anterior ao da negociação coletiva. Dessa forma, durante o período de existência apenas de acordo individual, suas regras ficam preservadas (respeitadas as condições da legislação).

No entanto, e é importante ter atenção a essa nova disposição, já que a Lei 14.020 prevê que a partir da vigência do instrumento coletivo passarão a prevalecer as condições estipuladas por meio de negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com o acordo individual. A única exceção ocorre quando as condições firmadas no acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador. Nesse caso, prevalecerão essas condições sobre as estipuladas pelo instrumento coletivo de trabalho.

6. Empregadas gestantes e adotantes

A Lei 14.020/20 tratou de estabelecer expressamente regras aplicáveis às empregadas gestantes e adotantes, dispondo expressamente que elas podem participar do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

A partir disso, uma importante regra relativa às gestantes e adotantes diz respeito à licença maternidade. Prevê a lei que, se ocorrer o evento caracterizador do início do salário-maternidade (em regra, o nascimento do bebê, mas há outras hipóteses, como o início da licença maternidade anteriormente ao nascimento), o empregador deverá comunicar esse fato imediatamente ao Ministério da Economia. Quando isso ocorrer, dar-se-á por interrompida a redução de jornada e salário ou a suspensão do contrato, bem como o pagamento do Benefício Emergencial.

Pelotas - RS

Rua Menna Barreto, nº 391, Areal
CEP 96077-640 | ☎ (53) 3025-3770

Rio Grande - RS

Praça Xavier Ferreira, nº 430, conj. 303, Centro
CEP 96200-590 | ☎ (53) 3035-2770

Porto Alegre - RS

Av. Getulio Vargas 1157, conj. 1010, Menino Deus
CEP 90150-001 | ☎ (51) 3516-1584

Também estabelece a lei que o salário-maternidade será pago à empregada nos termos do artigo 72 da Lei nº 8.213/91, sendo equivalente a uma renda mensal igual à remuneração integral da empregada, e, pago diretamente pela empresa (que efetivará a compensação). Para fins de pagamento, deve-se considerar como remuneração integral ou último salário-de-contribuição os valores a que a empregada teria direito sem aplicação da redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho.

A Lei 14.020 também estabelece que essas regras se aplicam aos que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção, devendo ser observado o artigo 71-A da Lei nº 8.213/91. Além disso, o salário-maternidade deverá ser pago diretamente pelo INSS.

Por outro lado, a lei também estabelece regra específica para essas empregadas no que importa à garantia provisória no emprego. Com efeito, como regra geral, os empregados que fizerem os acordos de redução de jornada e de salário ou de suspensão do contrato de trabalho têm garantia provisória no emprego pela duração dos acordos, mais um período equivalente à duração do acordo após o restabelecimento da jornada e do trabalho, ou do contrato de trabalho.

Entretanto, para as gestantes, a garantia provisória terá a duração do acordo contado a partir do término da estabilidade provisória pela gravidez. Assim, a gestante tem estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto (artigo 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias — ADCT), e, após isto, uma garantia provisória no emprego de duração equivalente ao período acordado para redução de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho.

7. Vedação da dispensa de empregado com deficiência

Outra inovação da Lei em relação à MP 936 é a vedação de dispensa sem justa causa, durante o estado de calamidade, de empregados com deficiência.

8. Reversão do aviso prévio em curso por acordo

A Lei 14.020 também previu expressamente que empresa e o funcionário poderão, mediante acordo, cancelar aviso prévio em curso e, se esse cancelamento ocorrer, permitiu-se a adoção das medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda pelas partes, isto é, redução proporcional de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho.

Uma última questão substancial estabelecida pela Lei 14.020, e que não consta do texto original da MP 936, relaciona-se às hipóteses de ordem, por parte de autoridades municipal, estadual ou federal, de paralisação ou de suspensão das atividades da empresa em decorrência de medidas para o enfrentamento do estado de calamidade pública causado pelo coronavírus. Com efeito, o artigo 486 da CLT (fato do príncipe) prevê que eventual pagamento da indenização ao empregado pela rescisão do contrato de trabalho ficará a cargo do governo responsável pela ordem de fechamento da empresa. Contudo, a Lei 14.020 dispõe expressamente que é inaplicável essa hipótese às medidas decorrentes do enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da Covid-19.

9. Vetos da Lei

Alguns outros dispositivos, incluídos pelo Congresso Nacional durante a análise da MP 936, foram vetados pela Presidência da República.

Entre os pontos vetados, está a prorrogação até 2021 da desoneração da folha de pagamento de empresas de 17 setores da economia. A prorrogação foi incluída no texto original pelo Congresso. Contudo, a lei atual prevê que o benefício da prorrogação será concedido até o fim de 2020, o que certamente trará graves prejuízos para as empresas do país.

Pelotas - RS

Rua Menna Barreto, nº 391, Areal
CEP 96077-640 | ☎ (53) 3025-3770

Rio Grande - RS

Praça Xavier Ferreira, nº 430, conj. 303, Centro
CEP 96200-590 | ☎ (53) 3035-2770

Porto Alegre - RS

Av. Getulio Vargas 1157, conj. 1010, Menino Deus
CEP 90150-001 | ☎ (51) 3516-1584

O governo também vetou trecho aprovado por Deputados e Senadores que permitiria aos empregados sem direito ao seguro-desemprego, dispensados sem justa causa durante a pandemia, o acesso ao auxílio emergencial de R\$ 600,00 por três meses, contados da data da demissão.

Ainda, foi retirado do texto a permissão para que o beneficiário que tinha direito à última parcela do seguro-desemprego nos meses de março ou abril de 2020 recebesse o auxílio emergencial do governo federal.

Na mensagem de veto, o governo alegou que “as medidas acarretam renúncia de receita, sem o cancelamento equivalente de outra despesa obrigatória e sem que esteja acompanhada de estimativa do seu impacto orçamentário e financeiro”.

Esses vetos, no entanto, ainda serão deliberados pelo Congresso Nacional, que poderá acatá-los ou rejeitá-los, conforme votação que ocorrerá nas próximas sessões.

Pelotas, 10 de julho de 2020.

MZ Advocacia, Equipe Trabalhista.

Pelotas - RS

Rua Menna Barreto, nº 391, Areal
CEP 96077-640 | ☎ (53) 3025-3770

Rio Grande - RS

Praça Xavier Ferreira, nº 430, conj. 303, Centro
CEP 96200-590 | ☎ (53) 3035-2770

Porto Alegre - RS

Av. Getulio Vargas 1157, conj.1010, Menino Deus
CEP 90150-001 | ☎ (51) 3516-1584