

O que muda nos contratos trabalhistas com a regulamentação da lei 14.020/2020?

09.07.2020 3 minutos de leitura

Na última terça-feira, 7 de julho, foi publicada a lei 14.020/2020 que regulamenta a redução de salário proporcional à jornada de trabalho, e a suspensão temporária do contrato de trabalho e o pagamento do benefício emergencial. A lei foi criada a partir da MP 936 e institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

A norma busca auxiliar pequenas, médias e grandes empresas na gestão de seus contratos e aliviar a pressão aos caixas agravada pela crise sanitária. Sancionada, a lei permite que no período em que o decreto de calamidade pública estiver em vigor, o prazo das medidas trabalhistas de enfrentamento da COVID-19 seja estendido por meio de decreto do poder Executivo.

Após alguns vetos, a lei traz alterações ao texto original da MP. Entre as principais mudanças estão:

- A redução da faixa salarial para celebração de acordos individuais por empresas com receita superior a R\$ 4,8 milhões;
- Autorização para que todos os atos necessários à celebração dos acordos individuais possam ser realizados por meios eletrônicos;
- E, a inclusão de nova possibilidade de implementação das medidas sem a participação do sindicato.

Em entrevista ao Jota, nosso sócio da área Trabalhista, Luiz Marcelo Góis comentou sobre algumas destas mudanças. Durante a matéria nosso especialista ressaltou que a lei diminuiu as faixas salariais que permitem a negociação individual com os empregados para a redução de salário e jornada e para suspensão temporária do contrato de trabalho.

Antes, a empresa poderia fazer a negociação direta com trabalhadores que recebem salário de até R\$ 3.135 ou que ganham acima do dobro do teto do ISS. Agora, o valor de R\$ 3.135 caiu para R\$ 2.090. A lei deixa claro que a regra vale para acordos novos e que os celebrados durante a vigência da MP permanecem válidos.

Porém, nosso advogado avalia que há dúvidas sobre como essa faixa salarial será aplicada se o Executivo publicar o decreto para estender os prazos em que serão permitidas a redução proporcional de jornadas e salários ou a suspensão temporária do contrato de trabalho. *“A gente não sabe se a empresa poderá prorrogar o acordo feito na época da MP ou se terá de ser feito um novo acordo. Nesse caso, todos vão precisar observar o sarrafo de R\$ 2.090 para fazer a negociação direta”,* alertou.

Apesar de reduzir o escopo da negociação individual baseada no valor do salário, Góis afirmou que a lei permite o acordo direto com o trabalhador independentemente de sua remuneração nos casos em que não houver perda financeira imediata para o empregado.

Se a soma da ajuda compensatória paga pela empresa e do benefício emergencial pago pelo governo for equivalente à remuneração mensal do empregado antes da pandemia, o acordo direto é permitido. “Essa alteração importante não tinha na MP”, completou o advogado.

Este assunto também foi o tema do 2º episódio da nossa websérie Entre Telas, disponibilizada em nosso canal no YouTube. [Clique aqui para assistir e confira as principais mudanças nos contratos de trabalho.](#)

[Clique aqui para conferir a matéria completa publicada pelo JOTA.](#)

LEIA TAMBÉM:

[Conversão da MP 936 em lei: Redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho durante a pandemia; vídeo](#)

[Gerenciamento de crise em tempos de coronavírus](#)

[Medidas Necessárias Visando à Prevenção, Controle e Mitigação dos Riscos de Transmissão da COVID-19 nos Ambientes de Trabalho](#)

[Webinar discute a COVID-19 e os desafios do retorno ao trabalho presencial](#)