

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

07.07.2020 4 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Fernanda Nasciutti

Assista ao episódio do "Entre Telas" sobre a sanção da lei e se inscreva no nosso canal do Youtube

A **Lei nº 14.020**, publicada nesta terça-feira, 7 de julho, regulamentou as medidas de redução de jornada e salário e de suspensão do contrato de trabalho trazidas pela **MP 936** como uma alternativa para as empresas enfrentarem a crise econômica ocasionada pela pandemia de COVID-19.

No **Informativo BMA**, tratamos dos **principais pontos trazidos pela MP**, os quais, em sua grande maioria, foram confirmados pela lei agora em vigor, à exceção de algumas alterações ou inovações, sendo as de maior relevância, sob o enfoque jurídico trabalhista, as seguintes:

POSSIBILIDADE DE PRORROGAÇÃO DO PRAZO DE DURAÇÃO DAS MEDIDAS DURANTE O ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

- A lei mantém os prazos máximos de duração das medidas previstos na MP 936 – 60 dias para a suspensão de contrato de trabalho e 90 dias para a redução de jornada e salário -, mas traz a possibilidade de prorrogação destes prazos através de ato do Poder Executivo, desde que durante o estado de calamidade pública.

REGULAMENTAÇÃO DO USO DAS MEDIDAS PARA A EMPREGADA GESTANTE

- O período da garantia de emprego em razão da redução de jornada e salário ou da suspensão do contrato terá início apenas a partir do término da estabilidade provisória da gestante (ou seja, após 5 meses do parto);
- A empregada gestante participará do Programa, recebendo o Benefício Emergencial até que ocorra o evento caracterizador do salário-maternidade, oportunidade na qual a empresa deverá comunicar o Ministério da Economia que passará a pagar o benefício previdenciário à empregada, com base no salário recebido anteriormente à adoção da medida.

REDUÇÃO DA FAIXA SALARIAL PARA CELEBRAÇÃO DE ACORDOS INDIVIDUAIS POR EMPRESAS COM RECEITA SUPERIOR A R\$ 4,8 MILHÕES

- A lei reduz de R\$ 3.135,00 para R\$ 2.090,00 o valor máximo do salário percebido pelo empregado, para que este esteja autorizado a celebrar acordo para implementação das medidas sem a participação do sindicato, no caso de empresas que tenham tido receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões em 2019;
- Para as demais empresas, permanece o patamar salarial máximo de R\$ 3.135,00;
- Fica mantida a possibilidade de celebração de acordos individuais com os empregados autossuficientes, ou seja, portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência.

INCLUSÃO DE NOVA POSSIBILIDADE DE IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS SEM A PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO

- Fica permitida a celebração de acordos individuais para suspensão do contrato ou redução de salário e jornada em qualquer percentual e independentemente do valor do salário do empregado, se a empresa realizar o pagamento da ajuda compensatória em valor que, somado ao Benefício Emergencial e ao salário pago (no caso da redução de jornada), seja equivalente ao valor total mensal recebido pelo empregado antes da implementação da medida.

REGULAMENTAÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS PARA EMPREGADOS APOSENTADOS ATRAVÉS DE ACORDO INDIVIDUAL

- O empregado aposentado poderá celebrar acordo individual para suspensão ou redução do salário e jornada desde que, além de atender aos requisitos previstos para os demais empregados, a empresa pague a ajuda compensatória em valor, no mínimo, equivalente ao do Benefício Emergencial a que ele teria direito caso fosse pago pelo Governo.

REGRAS DE INTERPRETAÇÃO NO CASO DE CONFLITO ENTRE ACORDOS INDIVIDUAIS E COLETIVOS

- No caso de conflito entre acordos coletivos e individuais, prevalecerá o acordo individual apenas pelo período anterior à vigência da Convenção ou Acordo Coletivos de Trabalho. No entanto, o acordo individual sempre prevalecerá sobre a norma coletiva quando suas condições forem mais favoráveis ao empregado.

OUTRAS DISPOSIÇÕES RELEVANTES

- Autorização para que todos os atos necessários à celebração dos acordos

individuais possam ser realizados por meios eletrônicos.

- Vedação à dispensa sem justa causa de empregados com deficiência durante o estado de calamidade pública.
- O empregado com contrato de trabalho intermitente apenas fará jus ao Benefício Emergencial no caso de o contrato tiver sido formalizado até 1º de abril de 2020.
- Os acordos individuais ou coletivos celebrados com base na MP 936 serão regidos por aquelas regras, não se aplicando as alterações trazidas na Lei, à exceção da regra de interpretação dos acordos, que prevê a prevalência do acordo individual sobre o coletivo sempre que este for mais benéfico ao empregado.
- O Poder Público não é responsável pelo pagamento das verbas decorrentes das rescisões de contratos de trabalho ocorridas durante o estado de calamidade pública.

Quer receber nossos conteúdos no seu e-mail? **Faça seu cadastro.**

LEIA TAMBÉM:

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

Série "BMA Debates" discute "O mundo do trabalho pós-pandemia: novos desafios jurídicos"; reveja o webinar

Livro "Energia: reflexões e perspectivas" é lançado com debate virtual; reveja o bate-papo e faça download

Microempreendedores e Terceiro Setor: impactos jurídicos em tempos de COVID-19 pelo olhar trabalhista, tributário, imobiliário e de compliance

As privatizações e investimentos em infraestrutura como instrumentos da retomada do crescimento econômico; assista ao webinar

Webinar discute a COVID-19 e os desafios do retorno ao trabalho presencial

Guia de Compliance no enfrentamento à pandemia da COVID-19; baixe o material exclusivo

Crédito da imagem: katemangostar/Freepik

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero



Fernanda Nasciutti