



REGIMES DE REDUÇÃO DE JORNADA/SALÁRIO E DE SUSPENSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO CONFORME A LEI Nº 14.020/2020 E DECRETO Nº 10.422/20

Considerando a conversão da Medida Provisória nº 936/20 na Lei nº 14.20/2020, e a publicação do Decreto nº 10.422/2020, a SB&A vem por meio do presente Boletim Informativo repassar algumas considerações sobre as mudanças ocorridas em relação ao texto original da medida provisória.

O pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda - BEPE será custeado integralmente pela União, e poderá ser solicitado por quase todos os empregados atingidos pela redução de jornada/salário ou pela suspensão do contrato de trabalho.

REDUÇÃO DE JORNADA E DE SALÁRIO

A Lei nº 14.020/2020 manteve a possibilidade de as empresas, através de acordo individual ou coletivo de trabalho, estabelecerem a *redução de jornada com correspondente redução de salário*.

A redução jornada/salário deverá ser de **25%**, **50%** ou de **70%**. Caso se opte por percentual diferente desses indicados na lei, o acordo **deverá** ser firmado com o sindicato laboral, ou seja, **coletivo**.

A novidade fica por conta do tratamento diferenciado para as empresas que faturaram, em 2019, mais do que R\$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais). As empresas que tiveram faturamento **superior** a R\$4.8M, somente poderão firmar acordo individual com funcionários que ganham salário até R\$2.090,00 (dois mil e noventa reais).

Para as demais empresas (faturamento igual ou inferior a R\$4.8M) continua a regra que permite firmar acordo individual com funcionários que ganham salário até R\$3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais).

O acordo individual continua sendo possível de aplicação em se tratando de colaboradores classificados como “*super empregados*”.

Também se mantem aplicável o acordo individual quando a redução de salário/jornada for de 25%. Ou seja, tratando-se de redução de jornada/salário de **25%**, a instituição poderá ser através de acordo **individual** de trabalho, independentemente de valor de salário e de condição especial.

suspensão
temporária do
contrato de
trabalho agora
pelo prazo de
até 120 dias

redução
proporcional de
jornada/salário
agora pelo
prazo de **até
120 dias**

prorrogação
agora o governo
pode **ampliar ainda
mais** os prazos
caso entenda
necessário

Para os demais trabalhadores (que não se enquadram nas hipóteses acima, ou que não se classificam como “super empregados”), a redução de salário/jornada deverá ser instituída por acordo **coletivo** de trabalho.



REDUÇÃO DE JORNADA/SALÁRIO PARA EMPRESAS COM FATURAMENTO **SUPERIOR A R\$4.8M**

	25%			50%			70%			OUTROS %
Salário	≤2.090	>2.090	S.E.	≤2.090	>2.090	S.E.	≤2.090	>2.090	S.E.	%
Por Acordo INDIVIDUAL	PODE	PODE	PODE	PODE	NÃO PODE	PODE	PODE	NÃO PODE	PODE	NÃO PODE
Por Acordo COLETIVO	PODE	PODE	PODE	PODE	DEVE	PODE	PODE	DEVE	PODE	DEVE



REDUÇÃO DE JORNADA/SALÁRIO PARA EMPRESAS COM FATURAMENTO **IGUAL OU INFERIOR A R\$4.8M**

	25%			50%			70%			OUTROS %
Salário	≤3.135	>3.135	S.E.	≤3135	>3135	S.E.	≤3135	>3135	S.E.	%
Por Acordo INDIVIDUAL	PODE	PODE	PODE	PODE	NÃO PODE	PODE	PODE	NÃO PODE	PODE	NÃO PODE
Por Acordo COLETIVO	PODE	PODE	PODE	PODE	DEVE	PODE	PODE	DEVE	PODE	DEVE

Com a publicação do Decreto nº 10.422/2020, o prazo de utilização do regime de redução de salário/suspensão passou de 90 (noventa) dias para 120 (cento e vinte) dias.



Outra novidade trazida pela Lei nº 14.020/2020 é de que o **ACORDO INDIVIDUAL** poderá ser utilizado quando **não ocorrer diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado.**

Ou seja, se o colaborador continuar recebendo (em razão da soma dos pagamentos do benefício, da ajuda de custo e/ou do salário mantido pela redução parcial) o mesmo valor que recebia a título de salário, o acordo poderá ser formalizado diretamente com o empregado.

Outra novidade foi que a Lei nº 14.020/2020 estabelece que o empregador poderá instituir a redução de salário/jornada de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho. O texto original da MP não trazia essa disposição.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A suspensão temporária do contrato de trabalho poderá ser pactuada por **acordo individual** ou **coletivo**, podendo perdurar por no máximo 120 dias, já considerando os 60 (sessenta) dias trazidos pela MP nº 936/20 e os novos 60 (sessenta) dias acrescidos pelo Decreto nº 10.422/20.

Novidade está no modo de fracionamento da suspensão, que poderá ser em períodos **sucessivos ou intercalados**, desde que esses períodos sejam iguais ou superiores a dez dias e que não seja excedido o prazo de cento e vinte dias.

A Lei nº 14.020/2020 passou a estabelecer que o empregador poderá instituir a suspensão do contrato de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho. A MP não trazia essa

disposição, estabelecendo de forma genérica que “o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados”.

A Lei nº 14.020/20 também trouxe novidade no tratamento de empresas com faturamento diferenciado, isto é, para as empresas que em 2019 auferiram receita bruta superior a R\$ 4,8M há **maior limitação no uso do acordo individual**:

REGRAS PARA USO DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO		
Faturamento	por acordo INDIVIDUAL ✓	por acordo COLETIVO ✓
ATÉ R\$4.8M	apenas com empregados que recebam até R\$3.135,00 ou que sejam classificados como super empregados (hipersuficientes)	pode ser aplicado para todos os empregados. Mas DEVE ser utilizado nas demais hipótese não indicadas para acordo individual
SUPERIOR a R\$4.8M	apenas com empregados que recebam até R\$2.090,00 ou que sejam classificados como super empregados (hipersuficientes)	pode ser aplicado para todos os empregados. Mas DEVE ser utilizado nas demais hipótese não indicadas para acordo individual

O acordo **INDIVIDUAL** poderá ser utilizado quando **não ocorrer diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado**. Ou seja, se mesmo com a suspensão do contrato de trabalho, o colaborador continuar recebendo (em razão da soma dos pagamentos do **benefício**, e da **ajuda de custo**) o mesmo valor que recebia a título de salário.

Manteve-se a regra determinando que as empresas que, no ano de 2019, auferiram receita bruta superior a R\$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), a suspensão do contrato de trabalho está condicionada ao pagamento de uma **ajuda compensatória** igual ou superior a **30% do salário** do empregado.

DO AUMENTO DOS PRAZOS

Com a publicação do Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020, os prazos originalmente previstos na Medida Provisória nº 936/20 foram prorrogados, elastecidos. Com isso, o prazo para celebrar acordo de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário foi acrescido de trinta dias e o prazo para celebrar acordo de suspensão temporária do contrato de trabalho foi acrescido de sessenta dias.

As empresas que ainda não tinham esgotado o uso dos prazos originais, poderão fazer uso do prazo total, somando-se os períodos da MP nº 936/20 e do Decreto nº 10.422/20, totalizando 120 (cento e vinte) dias. Deve-se observa que o prazo máximo de uso dos regimes é de 120 (cento e vinte) dias:

	MP 936/20 (Lei nº 14.020/20)		Decreto nº 10.422/20		TOTAL
	Redução (até 90 dias)	Suspensão (até 60 dias)	Redução (até 30 dias)	Suspensão (até 60 dias)	
Cenário 01	90	0	30	0	120
Cenário 02	90	0	0	30	120
Cenário 03	60	30	30	0	120
Cenário 04	60	30	0	30	120
Cenário 05	30	60	30	0	120
Cenário 06	30	60	0	30	120
Cenário 07	0	60	0	60	120
Cenário 08	0	60	30	30	120
Cenário 09	30	30	30	30	120
Cenário 10	60	0	30	30	120
Cenário 11	60	0	0	60	120
Cenário 12	30	0	30	60	120
Cenário 13	0	30	30	60	120

APOSENTADOS

Mantendo a vedação do pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda aos aposentados, a Lei nº 14.020/20 trouxe importante esclarecimento quanto a possibilidade de celebração de acordo com empregados em tal situação, afastando as dúvidas decorrentes da redação da Portaria nº 10.486/2020, que vedava a celebração de acordo individual com os aposentados.

Agora, além da expressa possibilidade de celebração do acordo individual (respeitadas as demais regras inerentes ao caso concreto), a norma trouxe uma importante condicionante: a empresa que pretender celebrar acordo de redução de jornada/salário e/ou de suspensão de contrato de trabalho com aposentados, **deverá efetuar o pagamento de ajuda compensatória** equivalente **(i)** ao valor que o aposentado receberia caso lhe fosse aplicada as regras do benefício emergencial ou **(ii)** igual à soma de 30% do valor do salário do empregado com o valor mínimo equivalente ao do Benefício Emergencial que o empregado faria jus.

REGRAS GERAIS

Foram mantidas as obrigações acessórias de comunicação ao empregado, ao sindicato e ao Ministério da Economia:

-  o acordo individual deve ser encaminhado ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos.
-  os acordos individuais de redução proporcional de jornada/ salário ou de suspensão do contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração.
-  da cessação do estado de calamidade pública deverá, no prazo de 2 dias corridos, ser restabelecida a jornada e o salário anteriores, ou restabelecido o contrato de trabalho (em caso de suspensão);
-  da data estabelecida no acordo como termo de encerramento do período de redução ou de suspensão do contrato deverá, no prazo de 2 dias corridos, ser restabelecida a jornada e o salário anteriores, ou restabelecido o contrato de trabalho (em caso de suspensão);
-  da data da comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim pactuado do período de redução ou da suspensão do contrato deverá, deverá, no prazo de 2 dias corridos, ser restabelecida a jornada e o salário anteriores, ou restabelecido o contrato de trabalho (em caso de suspensão);
-  os acordos deverão ser informados pelas empresas ao Governo no prazo de 10 dias contados da data da respectiva celebração;

GARANTIA DE EMPREGO - ESTABILIDADE

Mantida a estabilidade aos empregados que forem afetados pela redução de jornada/salário e/ou pela suspensão do contrato de trabalho, **será assegurada garantia de emprego** (estabilidade) provisória.

O empregado não poderá ser demitido no curso de vigência do acordo de redução/suspensão. Passado o regime de redução/suspensão, o empregado continuará tendo estabilidade pelo mesmo tempo que vigorou o acordo. Existindo justa causa para a demissão, não será aplicada multa.

A demissão de empregado protegido pela estabilidade implicará em multa, apurada de acordo com a modalidade: 50% do salário no caso de acordo de redução de 25% a 49%; 75% do salário no caso de acordo de redução de 50% a 69%; 100% do salário no caso de acordo de redução de 70% ou no caso de suspensão do contrato de trabalho.

A Lei estabelece **regra específica de garantia provisória no emprego da empregada gestante**. Além do período do acordo de redução ou de suspensão, haverá garantia provisória no emprego equivalente a esse

período contado a partir do término da estabilidade provisória pela gravidez (que vai desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto).

ACORDO COLETIVO X CONVENÇÃO COLETIVA

Tem-se novidade também em relação ao eventual conflito entre o Acordo Individual e Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva.

A Lei nº 14.020/20 determina que o acordo individual produzirá seus efeitos até que sobrevenha uma eventual norma coletiva que possa ocasionar conflito, ou seja, caso a empresa venha a celebrar um acordo coletivo ou o sindicato representativo venha a firmar uma convenção coletiva com condições que conflitem, o acordo individual dará lugar para as novas coletivas, salvo naquilo que for mais benéfico ao trabalhador.

Todavia, se as condições do acordo individual estabelecidas sob a vigência da Lei forem mais favoráveis ao trabalhador, prevalecerão essas condições sobre as estipuladas pelo instrumento coletivo de trabalho.

DA SUSPENSÃO DO CONTRATO NOS MOLDES DA CLT (LAY-OFF)

Apesar de a suspensão do contrato de trabalho passar a ser enxergada pela maioria dos empresários apenas após a edição da MP nº 936/20, verdade é que tal instituto já constava na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT desde 2001.

Em seu artigo 476-A, a CLT prevê que “o contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação”.

A novidade trazida pela Lei nº 14.020/20 é a redução da duração do curso/programa, que poderão ser oferecidos pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Lei nº 14.020/20 estabelece que, durante o estado de calamidade pública (até o momento fixado para perdurar até o dia 31/12/2020), a empresa não poderá demitir pessoas com deficiência, salvo de por justa causa.

APRENDIZAGEM

As medidas previstas na Lei abrangem os contratos de aprendizagem e de trabalho a tempo parcial.

O Boletim Informativo In extenso é uma publicação idealizada e elaborada pelo escritório Sanfelice, Baldasoni & Associados Advocacia e Consultoria Jurídica. A divulgação do informativo se dá por meio eletrônico, através da página www.sbadvocacia.com.br, por e-mail e redes sociais. Os interessados em receber mensalmente este informativo deverão enviar solicitação para sbadvocacia@sbadvocacia.com.br. As opiniões emitidas nas notícias e jurisprudências não refletem, necessariamente, a opinião de nossos advogados e consultores. Qualquer dúvida, comentário ou sugestão favor enviar e-mail para sbadvocacia@sbadvocacia.com.br ou nos contactar através do acesso ao site: www.sbadvocacia.com.br.



**SANFELICE
BALDASONI
& ASSOCIADOS**
ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA