Considerações Trabalhistas: Conversão da Medida Provisória 936 ("MP 936") em lei – Redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho durante a pandemia

A **Medida Provisória n° 936** de 2020 foi convertida na Lei 14.020 de 6 julho de 2020, com vigência imediata, 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. Durante sua tramitação no Congresso recebeu algumas modificações em relação ao texto original. O presente texto tem como finalidade trazer, de forma objetiva, as principais mudanças no Programa Emergencial e em outras regras realizadas pela lei, vigente desde a sua publicação nesta terça-feira (7/7).

A Lei não alterou os prazos máximos estabelecidos na Medida Provisória nº 936/20 para redução de jornada e salário e suspensão temporária do contrato de trabalho, porém estabeleceu a possibilidade de prorrogação por prazo determinado em ato do Poder Executivo.

Atenção: Até o momento (09 de julho) não houve publicação no Diário Oficial da União de ato do Poder Executivo permitindo a prorrogação das medidas.

CONFIRA AS PRINCIPAIS MEDIDAS:

(i) O **pagamento do Benefício Emergencial** de Preservação do Emprego e da Renda;
(ii) A **redução proporcional de jornada de trabalho e de salário**, de forma parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 90 dias, e
(iii) A **suspensão temporária do contrato de trabalho**, de forma parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, pelo prazo máximo de 60 dias, fracionável em 02 períodos de até 30 dias.

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 ao Ministério da Economia e passar 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;**
- Em todos os casos já previstos na MP 936, fica mantida a possibilidade de celebração de acordos individuais com os empregados autossuficientes.

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 implementação das medidas 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, a lei define que irá prevalecer 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 ao desligamento 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.
- Dispõe que o Poder Público não é responsável pelo pagamento das verbas decorrentes das rescisões contratuais ocorridas durante o estado de calamidade pública.

- Ainda abaixo, seguem links de perguntas e respostas básicas relacionadas ao coronavírus e às medidas necessárias para reduzir sua disseminação:
  http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm
  http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-356-de-11-de-marco-de-2020-247538346
  https://coronavirus.saude.gov.br/

Qualquer dúvida ou sugestão pode ser enviada aos canais disponibilizados, para que se possa oferecer as explicações necessárias.

Cordialmente,

Assessoria Sindical da CNR

FONTES:

BMA Advogados Associados
Congresso Nacional
Tribunal Superior do Trabalho

CNR
CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE NOTÁRIOS E REGISTRADORES