



Nota Jurídica

Diante da pandemia do Covid-19, a Associação Nacional de Educação Católica do Brasil (ANEC), por meio de sua assessoria jurídica, o escritório Sarubbi Cysneiros Advogados Associados, tem se empenhado na elaboração de documentos com o objetivo de sanar dúvidas jurídicas das instituições educacionais católicas. Além destes documentos, a ANEC elaborou no site anec.org.br, um repositório de legislações para este período. A página está sendo atualizada diariamente. Para não perder nenhuma informação, a ANEC está disponibilizando informações também em nossos canais.

Facebook

[ANEC BRASIL](#)

Youtube

[ANEC BRASIL](#)

Instagram

[@anecbrasil](#)



Importante destacar que a suspensão / redução do contrato de trabalho para o aposentado não terá qualquer auxílio pago pelo Governo Federal, além do benefício da aposentadoria que esse já recebe. Por esta razão é que a Lei modificou a MP para permitir a redução / suspensão, mas sem onerar mais os cofres públicos.

Assim, para celebrar acordo individual com o **aposentado**, seja para redução da jornada, seja para a suspensão do contrato de trabalho, o empregador terá que pagar uma ajuda compensatória mensal, observadas as seguintes condições:

- a) o valor da ajuda compensatória corresponderá, no mínimo, ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego a que faria jus o empregado aposentado caso não houvesse a vedação de seu pagamento pela própria lei; e
- b) se o empregador tiver auferido receita bruta superior a 4,8 milhões no ano-calendário de 2019, a ajuda compensatória deverá ser, no mínimo, de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, acrescido do montante a que faria jus o empregado aposentado a título de Benefício Emergencial caso não existisse a vedação do pagamento pela própria lei.

6) CONFLITO ENTRE NORMAS COLETIVAS E ACORDOS INDIVIDUAIS

Em seu art. 12, §5º, a norma estabelece que, caso firmado acordo individual para suspensão / redução da jornada / salário e após, a celebração deste, vier a ser firmada negociação coletiva (convenção ou acordo coletivos), as regras do acordo individual valerão para o período anterior à negociação coletiva. A partir da entrada em vigor da negociação coletiva, prevalecerão suas disposições naquilo em que conflitar com o acordo individual. Orientamos a todos que, caso realizada negociação coletiva - seja durante a vigência da MP 936, para acordos celebrados durante a sua vigência, seja para acordos celebrados a partir de agora, sob a égide da L. 14.020/2020) - consultem suas assessorias jurídicas a fim de avaliar se há regras conflitantes e quais deveriam ser as regras aplicadas a cada período.

7) ACORDOS JÁ FIRMADOS – REGRAS A SEREM OBSERVADAS

Os acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, bem como os de suspensão temporária do contrato de trabalho, **que já tiverem sido celebrados antes da vigência da Lei n.º 14.020/2020**, regem-se pelas disposições da Medida Provisória n.º 936/2020, ou seja, pela regra anterior - ressalvada a existência de



- Empresa com faturamento superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) pode celebrar acordo individual com empregados, para redução da jornada e salário, que recebam salário de **até R\$ 2.090,00**;
- Empresa com faturamento inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) pode celebrar acordo individual com empregados, para redução da jornada e salário, que recebam salário de **até R\$ 3.135,00**. Nesse caso, manteve-se o valor do salário limite previsto na MP n.º 936/2020.

4) AUTORIZA A CELEBRAÇÃO DE ACORDO INDIVIDUAL PARA REDUÇÃO DE 50% E 70% DA JORNADA E DO SALÁRIO, BEM COMO PARA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – SALÁRIO ACIMA DO LIMITE DE R\$2.090,00 / R\$3.135,00

A Lei autorizou a celebração de **ACORDO INDIVIDUAL** para redução da jornada e do salário nos percentuais de 50% e 70%, bem como a suspensão do contrato, **independente do salário ser superior aos limites previstos**. Entretanto, tais se darão desde que do acordo não resulte na “*diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho.*”

É dizer, se o empregador complementar o valor total recebido mensalmente pelo trabalhador, não precisará celebrar acordo coletivo para redução em 50% e 70% do salário e da jornada do trabalhador que receber salário acima de R\$2.090,00 (faturamento superior a 4,8 milhões) ou acima de R\$3.135,00 (faturamento inferior a 4,8 milhões). Se o empregado não tiver prejuízo mensal financeiro, poderá este celebrar o acordo diretamente com o empregador, devendo procurar o Sindicato apenas se a empresa não possuir condições de complementar a renda do trabalhador.

Importante destacar que o complemento mencionado na lei não possui natureza salarial, mas sim indenizatória, de maneira que sobre ele não incidirá encargos de folha.

5) APOSENTADOS

A Lei n.º 14.020/2020 alterou a regra **para aposentados**, permitindo a celebração de acordo para reduzir jornada e salário ou mesmo suspender o contrato de trabalho, desde que observadas as demais disposições aplicáveis aos outros funcionários e que o empregador pague ao aposentado uma ajuda compensatória, conforme explicaremos adiante.

Brasília-DF, 14 de julho de 2020.

LEI N.º 14.020/2020 – Conversão da Medida Provisória n.º 936/2020 / Decreto 10.422/2020 - Prorrogação dos prazos de acordos

No dia 06 de julho de 2020, a Medida Provisória n.º 936/2020 foi convertida em Lei (L. 14.020/2020), trazendo em seu texto final algumas alterações em relação ao originário, de modo que é de extrema relevância que empregadores tomem ciência de tais modificações. Na data de hoje foi publicado no Diário Oficial da União o Decreto 10.422/2020, que acresceu mais dias aos prazos inicialmente previstos na MP 936/2020, agora previstos na L. 14.020/2020. Por esse motivo, o **Sarubbi Cysneiros Advogados Associados** encaminha informe sobre aquelas mais importantes trazidas com a nova lei.

1) REDUÇÃO DA JORNADA E DO SALÁRIO – PRAZO DE DURAÇÃO

Manteve-se o prazo máximo de 90 (noventa) dias para celebração de acordo de redução da jornada e do salário. A Lei autorizou que o Poder Executivo aumente os referidos prazos por meio de Decreto Presidencial. **Referido Decreto foi publicado na data de hoje (14.07.2020) e acrescentou trinta dias ao prazo inicial, de modo a completar 120 (cento e vinte) dias no total.**

2) SUSPENSÃO DO CONTRATO – PRAZO DE DURAÇÃO

Mantido o limite do prazo de 60 (sessenta) dias para suspensão do contrato de trabalho, possibilitando o seu fracionamento em 2 (dois) períodos de 30 (trinta) dias. **A Lei autorizou que o Poder Executivo aumente os referidos prazos por meio de Decreto. Referido Decreto foi publicado na data de hoje e permite suspender o contrato por mais 60 (sessenta) dias, num total de 120 (cento e vinte) dias.**

Tanto para a suspensão quanto para a redução, quem ainda não havia optado pelas medidas da então MP 936, agora L. 14.020/2020, poderá reduzir a jornada ou suspender o contrato, **por um prazo total de 120 (cento e vinte) dias.**

3) LIMITES DOS VALORES SALARIAIS PARA CELEBRAÇÃO DE ACORDO INDIVIDUAL

A Lei n.º 14.020/2020 alterou o valor base dos salários para celebração de acordo individual:

acordo ou convenção coletiva após a celebração de acordo individual, conforme destacado no tópico anterior. Os novos acordos a serem celebrados deverão seguir a Lei n.º 14.020/2020, cujas diretrizes básicas constam no presente informativo.

8) ACORDOS CELEBRADOS CUJOS PRAZOS DE SUSPENSÃO / REDUÇÃO COMPLETARAM 90 (NOVENTA) DIAS ANTES DA PUBLICAÇÃO DO DECRETO.

Os acordos para suspensão ou redução do contrato de trabalho firmados logo no início da vigência da MP 936 e que venceram antes da data de hoje, data da publicação do decreto que acrescenta mais dias aos inicialmente previstos, deverão ser objeto de novo acordo, com a comunicação prévia de 2 (dois) dias, nos termos previstos na L. 14.020/2020.

Uma vez que não existia norma vigente que permitisse a prorrogação dos acordos anteriores por mais dias do que os já pactuados, não era possível firmar novos acordos ou termos aditivos aos acordos celebrados, pois seriam ineficazes, justamente pela ausência de lei que autorizasse o ato. Desta forma, os acordos vencidos nesse ínterim até a publicação do Decreto, deverão ser renovados com a comunicação do empregado e os dias, se não trabalhados, lançados como horas negativas no banco de horas (desde que haja acordo assinado com o empregado permitindo tal prática, nos termos da lei) para posterior compensação.

Equipe do Sarubbi Cysneiros Advogados Associados