

## LEI SOBRE SUSPENSÃO DO CONTRATO E REDUÇÃO DA JORNADA E SALÁRIO

Foi publicada no DOU de hoje, a Lei 14.020, de 06 de julho de 2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública; e dá outras providências.

Trata-se de texto de conversão da Medida Provisória 936 em Lei, permitindo a aplicação das medidas emergenciais de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, que, para serem praticadas, deverão agora seguir as regras da Lei em questão.

Os prazos previstos na referida MP, de até 90 dias para a redução e de até 60 dias para a suspensão, **poderão ser prorrogados nos termos de ato do Poder Executivo ainda a ser publicado.**

Em relação à Medida Provisória 936, a Lei 14.020 traz algumas modificações, dentre as quais, destacamos:

- Empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 em 2019: podem implementar as medidas emergenciais de suspensão ou redução (50% e 70%) por acordo individual somente para os empregados com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00; ou acima de R\$12.202,12 e tenham curso superior.
- Para as empresas com receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 em 2019, permanece o teto salarial de R\$ 3.135,00, previsto na MP.
- A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de 25% continua sendo permitida por acordo individual, independentemente do valor do salário do empregado ou da receita bruta da empresa.
- Podem também ser pactuadas, por acordo individual, reduções de jornada e salário de 50% e 70% e suspensão do contrato, de todos os empregados, independentemente do valor do salário ou da receita

bruta da empresa, desde que a remuneração mensal do empregado seja preservada, somados os valores do BEm + ajuda compensatória mensal + salário proporcional pago pelo empregador (este último no caso de redução).

- Para os aposentados, permanece a possibilidade de aplicação das medidas emergenciais, sem que façam jus ao Benefício Emergencial. Mas, se forem pactuadas por acordo individual, a empresa com receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 em 2019, deverá pagar ajuda compensatória mensal no valor equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não fosse aposentado. Para as empresas com receita bruta superior, o valor da ajuda compensatória mensal deverá ser a soma do benefício que receberia se não fosse aposentado + 30% do salário do empregado.
- Fica vedada a dispensa sem justa causa do empregado com deficiência, durante o estado de calamidade pública.
- A empregada gestante pode participar do programa emergencial, sendo que a percepção do salário maternidade interrompe a aplicação das medidas. Caberá ao empregador, comunicar o fato ao Ministério da Economia, para cessação do pagamento do benefício.
- No caso da empregada gestante, a garantia provisória no emprego corresponderá ao período de suspensão ou redução e terá início a partir do término da estabilidade constitucional (5 meses após o parto).
- Os acordos de redução e de suspensão celebrados entre empregadores e empregados, em negociação coletiva ou individual, com base na Medida Provisória nº 936, regem-se pelas regras da referida MP. Mas, para as pactuações e alterações celebradas a partir de 7 de julho, deverão ser observadas as disposições da Lei 14.020/2020.

A íntegra da Lei poderá ser acessada pelo [link](#).

Fonte: INFOTRAB Nº 14 – Julho 202 - FIEMG