



O QUE MUDA COM A CONVERSÃO DA MP Nº 936/2020 NA LEI 14.020/2020



1) A lei alterou os objetivos iniciais da MP 936?

Resposta: Não. Os objetivos da lei continuam sendo os mesmos da MP, ou seja, a manutenção de empregos e da renda dos trabalhadores no período do estado de calamidade pública e continuidade das atividades empresariais, com a instituição do BEM e possibilidade de prorrogação deste benefício.

2) Houve alteração dos beneficiários?

Resposta: Não. A lei continua a ser aplicada às pessoas jurídicas de direito privado e pessoas físicas que sejam empregadoras.





3) Quem ainda não reduziu jornada de trabalho ou suspendeu contratos poderá se valer da lei 14.020/2020?

Resposta: **Sim.** Quem ainda não se beneficiou **poderá aderir ao programa** durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020.

4) As obrigações formais do empregador que reduzir a jornada mediante redução salarial ou suspender o contrato foram alteradas?

Resposta: **Não.** Os empregadores ainda necessitam informar o Ministério da Economia e o sindicato laboral correspondente no prazo máximo de **10 dias da data da celebração do acordo.**



ZANÃO & POLISZEZUK
ADVOGADOS ASSOCIADOS

5) O que ocorre se o empregador não informar a celebração do acordo ou informar indevidamente?

Resposta: Ele ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato, inclusive com todos os encargos, até a data que efetivamente venha a prestar a informação, e ainda estará sujeito à execução judicial com inscrição de seu nome na dívida ativa.

6) Houve alterações no valor do BEM?

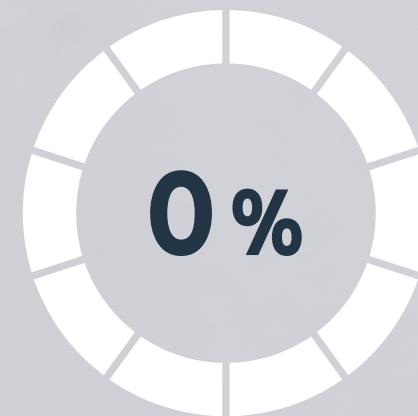
Resposta: Não. O benefício continua tendo a mesma base de cálculo do valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado tenha direito, tomando-se como base de cálculo o percentual da redução para a hipótese de redução de jornada e salário. Em se tratando de hipótese de suspensão do contrato de trabalho, o BEM continua a ser de 100% do valor do seguro desemprego (para empresas com receita bruta anual inferior a R\$ 4.800.000,00 ou 70% do valor do seguro desemprego para empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00. Nesta última hipótese, a suspensão do contrato fica condicionada ao pagamento de uma ajuda compensatória por parte da empresa no valor de 30% do valor do salário auferido pelo empregado.



ZANÃO & POLISZEZUK
ADVOGADOS ASSOCIADOS

7) Houve alterações nos percentuais de redução de jornada de trabalho?

Resposta: Não. Os percentuais de reajustes poderão continuar a ser pactuados dentro dos percentuais de 25%, 50% ou 75%; exceto se o acordo for feito com a entidade sindical laboral. Neste último caso, o BEM somente será pago pelo governo dentro dos reajustes definidos pela legislação e não proporcionalmente a redução disposta pelo acordo coletivo.



8) Houve alterações nas hipóteses de suspensão do contrato de trabalho?

Resposta: Não. A suspensão continua sendo possível pelo prazo máximo de 60 dias, fracionado em até dois períodos de 30 dias, e desde que seja:

- A)** pactuado por acordo individual ou coletivo por escrito;
- B)** não podendo, em hipótese alguma, o trabalhador desempenhar suas atividades dentro ou fora da empresa, ainda que de forma parcial.

9) Ficam mantidos os direitos dos empregados previstos em acordos e convenções coletivas já vigentes?

Resposta: Sim. Permanecem inalterados todos os direitos previstos em acordos e convenções coletivas vigentes.



ZANÃO & POLISZEZUK
ADVOGADOS ASSOCIADOS

10) E se não há acordo coletivo ou convenção coletiva vigente?

Resposta: O artigo 17, IV que dispunha sobre a ultratividade das normas foi vetado. Sendo assim, na hipótese de não haver norma coletiva vigente, nos termos do artigo 30 da MP 927/2020, cabe ao empregador decidir pela manutenção, ou não dos benefícios.

11) Houve alteração na participação dos sindicatos para fechamento dos acordos coletivos relacionados ao BEM?

Resposta: Sim. A participação das entidades sindicais para fechamento dos acordos relacionados à Lei 14020/2020, outrora MP 936, é obrigatória quando:

A) Para empregados com salários superiores a R\$ 2.090,00 e inferiores a R\$ 12.202,12, na hipótese do empregador ter auferido em 2019 receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00;

B) Para empregados com salários superiores a R\$ 3.315,00 e inferiores a R\$ 12.202,12, na hipótese do empregador ter auferido em 2019 receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00.



ZANÃO & POLISZEZUK
ADVOGADOS ASSOCIADOS

12) Há outras hipóteses que, independentemente do salário, é possível firmar acordo individual?

Resposta: Sim. Quando houver redução proporcional de jornada e salário for de 25% ou quando a redução da jornada de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho não resultar em diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluído o BEM e a ajuda compensatória mensal.

13) Minha empresa já firmou acordo com o sindicato de redução de jornada ou suspensão? Posso firmar novo acordo?

Resposta: Depende. O governo sinaliza que haverá uma prorrogação dos prazos de redução de jornada e salário e suspensão de contrato de trabalho com pagamento do BEM. Até a finalização deste material, a prorrogação não se efetivou.

14) Minha empresa já tem acordo assinado com a entidade sindical. Na hipótese de prorrogação dos prazos por parte do governo, preciso firmar novo acordo?

Resposta: Vai depender da vigência do acordo assinado com a entidade. Se estiver vigorando o acordo, não haverá necessidade. Caso contrário, haverá a necessidade de se firmar um aditivo.



ZANÃO & POLISZEZUK
AVOCADOS ASSOCIADOS



**Para saber mais sobre a lei 14.020/2020
entre em contato conosco.**



+55 (11) 3256.6680



contato@zp.adv.br



zp.adv.br

Rua da Consolação, 65 | Conj. 31/43
CEP: 01301-911 | São Paulo/SP



@zpadvogados