

SICONTIBA

RESUMO COMPILADO

(Atualizado em 14/07/2020)

[Decreto nº. 10.422](#) (publicado no DOU em 14/07/2020)

[Lei nº. 14.020](#) (publicada no DOU em 07/07/2020)

Conversão da Medida Provisória nº 936, de 2020 (com algumas inclusões)

AMPLIAÇÃO DO PRAZO DE REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA/SALÁRIO

AMPLIAÇÃO DO PRAZO DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

RESUMO do Decreto nº. 10.422 - Prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020.

O Governo Federal prorrogou o período em que as empresas poderão suspender temporariamente contratos de trabalho e reduzir proporcionalmente salário e jornadas.

Segundo a norma, o prazo máximo para celebrar acordo de **redução proporcional da jornada de trabalho e de salário fica acrescido de 30 dias**, de modo a completar o total de 120 dias.

O prazo máximo para celebrar acordo de **suspensão temporária do contrato de trabalho fica acrescido de 60 dias**, de modo a completar o total de 120 dias.

A suspensão do contrato de trabalho poderá ser efetuada de forma fracionada, em períodos sucessivos ou intercalados, desde que esses períodos sejam iguais ou superiores a 10 dias e que não seja excedido o prazo de 120 dias.

Em suma, **os acordos firmados entre patrões e empregados poderão completar 120 dias**, ampliando o prazo máximo fixado anteriormente na MP 936. Todavia, **serão computados os períodos anteriores utilizados** (da MP 936) de redução proporcional de jornada e salário ou de suspensão do contrato de trabalho.

RESUMO da Lei nº 14.020/2020 (Conversão da Medida Provisória nº 936, de 2020) - Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências.

ÁREA TRABALHISTA - ALTERADAS REGRAS SOBRE CONVENÇÕES/ACORDOS COLETIVOS PARA SUSPENSÃO CONTRATUAL OU REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA/SALÁRIO

A Lei nº 14.020/2020, que é resultante da conversão (com emendas) da Medida Provisória (MP) nº 936/2020, **alterou algumas disposições da citada MP relativos ao tipo de documento (acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva) para a definição, entre empregado e empregador, da suspensão contratual ou da redução de jornada/salário, em decorrência do coronavírus**, ficando definido que essas medidas serão implementadas por meio de:

I - ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO, OU NEGOCIAÇÃO COLETIVA, para os empregados:

a) **com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00**, na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00;

b) **com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00**, na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00; ou

c) **portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12** (2 vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social);

II - CONVENÇÃO COLETIVA OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, para os empregados não enquadrados no item I, SALVO nas seguintes hipóteses, nas quais se admite a pactuação por ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO:

a) **redução de jornada de trabalho/salário de 25%;**

b) **redução de jornada de trabalho/salário, ou suspensão temporária do contrato de trabalho, quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado**, incluídos neste valor o Benefício Emergencial (BEM) 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.

Foram ainda incluídas previsões sobre:

I - EMPREGADOS APOSENTADOS

Para os empregados que se encontrem em gozo de aposentadoria, a redução de jornada/salário, ou a suspensão contratual por ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO somente será admitida quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observado que:

a) o valor da ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício emergencial (BEM) que o empregado receberia se não fosse aposentado;

b) na hipótese de empresa que que tenha auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 e tenha suspenso o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado, o total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma deste valor com o valor mínimo previsto na letra "a".

II - ACORDOS INDIVIDUAIS - FORMA DE CELEBRAÇÃO

Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes.

III - CONVENÇÃO/ACORDO COLETIVOS X ACORDO INDIVIDUAL - CONFLITO

Se, após a pactuação de acordo individual, houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser observadas as seguintes regras:

- a) a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva;
- b) a partir da entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estipuladas no acordo individual.
- c) quando as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, prevalecerão sobre a negociação coletiva.

III - ACORDOS INDIVIDUAIS - COMUNICAÇÃO AO SINDICATO

Os empregadores continuam obrigados a comunicar ao respectivo sindicato da categoria profissional, a celebração de acordos individuais de redução de jornada de trabalho/salário, ou de suspensão do contrato de trabalho, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração, conforme já constava na MP nº 936/2020.

IV - ACORDOS FIRMADOS DURANTE A VIGÊNCIA DA MP 936

Os acordos de redução de jornada/salário e de suspensão celebrados entre empregadores e empregados, em negociação coletiva ou individual, com base na MP nº 936/2020, regem-se pelas disposições da referida MP.

(Lei nº 14.020/2020, arts. 12 e 24 - DOU 1 de 07.07.2020)

ÁREA PREVIDENCIÁRIA - EMPREGADO PODERÁ COMPLEMENTAR CONTRIBUIÇÃO OU RECOLHER COMO SEGURADO FACULTATIVO

Publicado em 7 de Julho de 2020 às 8h30.

A Lei nº 14.020/2020, que é resultante da conversão (com emendas) da Medida Provisória (MP) nº 936/2020, e que dispõe, dentre outros aspectos, sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, determinou que a contribuição previdenciária poderá ser feita da seguinte forma:

- a) durante o período de redução da jornada de trabalho/salário - o empregado poderá complementar sua contribuição previdenciária;
- b) durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho - o empregado poderá contribuir para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) na qualidade de segurado facultativo;

c) durante o período de recebimento do benefício emergencial mensal de R\$ 600,00 - o empregado com contrato de trabalho intermitente (CLT, art. 443, §) poderá contribuir facultativamente para o RGPS.

Para estas situações, as alíquotas das contribuições facultativas, aplicadas de forma progressiva, serão de:

- a) 7,5%, para valores de até 1 salário-mínimo;
- b) 9%, para valores acima de 1 salário-mínimo até R\$ 2.089,60;
- c) 12%, para valores de R\$ 2.089,61 até R\$ 3.134,40; e
- d) 14%, para valores de R\$ 3.134,41 até o limite de R\$ 6.101,06.

Tais contribuições devem ser recolhidas por iniciativa própria do segurado até o dia 15 do mês seguinte ao da competência.

A(s) alíquota(s) em questão será(ão) aplicadas nas hipóteses de:

- a) suspensão do contrato de trabalho - sobre o valor declarado pelo segurado;
- b) redução da jornada/salário ou trabalhador intermitente - sobre o somatório da remuneração declarada pela empresa com o valor declarado pelo segurado.

Será devolvido ao segurado com contrato suspenso, no prazo de até 60 dias contados de 07.07.2020 e devidamente atualizado pela variação do INPC, o valor correspondente à DIFERENÇA entre:

- a) as contribuições eventualmente por ele recolhidas com fundamento na MP nº 936/2020 como segurado facultativo (20% sobre o valor declarado, ou 11% no caso de opção pela exclusão do direito à aposentadoria por tempo de contribuição), e
- b) as contribuições ora previstas pela Lei nº 14.020/2020 (7,5%, 9%, 12%, 14%, progressivos).

(Lei nº 14.020/2020, art. 20 - DOU 1 de 07.07.2020)

ÁREA PREVIDENCIÁRIA - ALTERADAS REGRAS PARA EMPRESAS REQUEREREM BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS PARA OS EMPREGADOS

Publicado em 7 de Julho de 2020 às 8h33.

Mediante celebração de acordo de cooperação técnica com o INSS, as empresas, os sindicatos e as entidades fechadas de previdência complementar poderão encarregar-se, respectivamente em relação a seus empregados, associados ou beneficiários, de requerer benefícios previdenciários por meio eletrônico, preparando-os e instruindo-os nos termos do acordo.

Tais regras foram alteradas no seguinte sentido:

- I - inclusão das entidades fechadas de previdência complementar e respectivos beneficiários;
- II - exclusão das entidade de aposentados;

III - exclusão dos dependentes dos empregados e dos associados;

IV - alteração do termo “convênio com a Previdência Social” por “acordo de cooperação técnica com o INSS”;

V - inclusão da possibilidade de requerimento de benefícios por meio eletrônico;

VI - exclusão da previsão de:

a) submeter o requerente a exame médico, inclusive complementar, encaminhando à Previdência Social o respectivo laudo, para efeito de homologação e posterior concessão de benefício que dependesse de avaliação de incapacidade;

b) pagar benefício;

c) que o convênio poderia dispor sobre o reembolso das despesas da empresa, do sindicato ou da entidade de aposentados, correspondente aos serviços mencionados nas letras “a” e “b”, ajustado por valor global conforme o número de empregados ou de associados, mediante dedução do valor das contribuições previdenciárias que seriam recolhidas pela empresa.

Por outro lado, foi incluída previsão no sentido de que:

I - as mencionadas empresas, sindicatos e entidades fechadas de previdência complementar poderão realizar o pagamento integral dos benefícios previdenciários devidos a seus beneficiários, mediante celebração de contrato com o INSS, dispensada a licitação;

II - os contratos referidos no item I deverão prever as mesmas obrigações, condições e valores devidos pelas instituições financeiras responsáveis pelo pagamento dos benefícios pelo INSS;

III - as obrigações, condições e valores referidos no item II serão definidos em ato próprio do INSS.

(Lei nº 14.020/2020, art. 31 - DOU 1 de 07.07.2020)

Maiores informações:

ASSESSORIA JURÍDICA DO SICONTIBA

E-mail: assessoriajuridica@sicontiba.com.br

Site: www.sicontiba.com.br