



CONSIDERAÇÕES LEI 14.020/2020

Prezados,

Considerando a publicação recente da Lei 14020/2020, oriunda da Medida Provisória 936, o SINDEPRESTEM apresenta informações complementares ao Boletim Jurídico divulgado em 07 de Julho de 2020.

“Sancionada Lei que cria Programa Emergencial de Manutenção do Emprego

O Presidente Jair Bolsonaro sanciona com vetos a Lei 14.020/20 que teve como base a Medida Provisória 936, editada em 1º de abril.

A lei traz algumas mudanças em relação ao texto da Medida Provisória 936.

PRORROGAÇÃO DO PRAZO DE SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O Poder Executivo poderá prorrogar o prazo máximo da suspensão temporária do contrato de trabalho e da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, na forma do regulamento. Neste caso, esta prorrogação poderá somente ocorrer no limite da duração do estado de calamidade pública.

FORMAS DE ACORDOS

Importância do acordo individual.

A redução proporcional de jornada e de salário poderá ser pactuada por acordo individual com o empregado, exclusivamente nos percentuais de 25%, 50% e 70%.

As empresas com receita bruta, em 2019, superior a R\$ 4,8 milhões, poderão firmar acordos individuais nos percentuais de 50% e 70% com os empregados

com salário de até R\$ 2.090,00, e com os empregados hipersuficientes (portadores de diploma de nível superior e salário igual ou maior a 2 vezes o teto da Previdência Social, ou seja, R\$ 12.202,12, em 2020).

ULTRATIVIDADE

Lei 13.467/17 – veda a ultratividade (é o princípio pelo qual as normas continuam valendo mesmo após a vigência do contrato, até sua renovação). A Lei 13.467/17 proibiu a ultratividade, conforme artigo abaixo.

2

614, §3º da Consolidação das Leis Trabalhistas dispõe que:

“Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade”.

O inciso vetado por Jair Bolsonaro dizia que cláusulas de convenções ou acordos coletivos – exceto as de natureza econômica – permanecem nos contratos individuais e só podem ser modificadas, ou suprimidas, via negociação coletiva.

Na explicação do veto, o governo citou a “reforma” trabalhista de 2017 (Lei 13.467), sobre incentivo à negociação, e afirmou que a proposição “contraria o interesse público”.

ESTABILIDADE DO EMPREGADO PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD) DURANTE O ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

Fica vedada a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência (PCD) durante o estado de calamidade pública.

UTILIZAÇÃO DE MEIOS ELETRÔNICOS

Todos os atos através de acordos individuais de suspensão temporária do contrato de trabalho ou de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes.

EMPREGADA GESTANTE

A Lei estabelece regra específica de garantia provisória no emprego da empregada gestante.

Garantida a estabilidade no emprego para a gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado a partir do término do período da garantia estabelecida na alínea “b” do inciso II do *caput* do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

BENEFÍCIOS AO INSS

Empresas, sindicatos e entidades fechadas de previdência complementar poderão requerer os benefícios previdenciários de seus empregados por meio eletrônico, mediante celebração de acordo de cooperação técnica com o INSS.”

Fonte: Dr. Eduardo Pastore

Agradecemos a atenção.

EQUIPE JURÍDICA SINDEPRESTEM