

Roland Hasson
Sandra Calabrese Simão
Luciane L. B. Bistafa
Elisabeth R. Venancio
Marco Aurélio Guimarães
Felipe Hasson



ADVOCACIA EMPRESARIAL

Rosine Hasson Marques
Isabella Calabrese Simão
Joel Berto
Mariana G. Krieger Studzinski
Rodrigo C. Nasser Vidal
Arlete do Rocio M. Grandí

INTRODUÇÃO

A Lei 14.020/20 decorre da conversão da MP 936/20, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Durante o processo de conversão da MP em Lei – PLC 15/20 – ocorreram algumas alterações no texto original e inserção de outros dispositivos que não se relacionavam, diretamente, às medidas emergenciais decorrentes da pandemia.

Este breve ensaio não pretende esgotar o tema, mas traçar as primeiras impressões sobre a nova Lei, com foco nas alterações da MP 936/20 - que já foi objeto de estudo da Hasson & Advogados - e os novos preceitos ali inseridos.

Esclareça-se, ainda, que a análise ficará adstrita aos temas de interesse do patronato, contidos na novel legislação.

Ao trabalho.

POSSIBILIDADE DE PRORROGAÇÃO DO BENEFÍCIO

A Lei 14.020/20 não traz a esperada prorrogação das medidas previstas na MP 936/20, no entanto, prevê tal possibilidade mediante ato do Poder Executivo.

Logo, a Lei delega ao Poder Executivo (=competência delegada), a possibilidade de “legislar” sobre o tema.

Destaque-se que a Lei diz que a prorrogação dos benefícios ocorrerá dentro do prazo estabelecido como de calamidade pública previsto no Decreto Legislativo n. 6/20, ou seja, até 31.12.20.

Aguardemos as medidas a serem tomadas pelo Poder Executivo através de Decreto, Portaria ou Circular, sobretudo nos setores mais afetados pelo combate ao coronavírus.

GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO

A Lei 14.020/20 trouxe alterações neste tema.

Roland Hasson
Sandra Calabrese Simão
Luciane L. B. Bistafa
Elisabeth R. Venancio
Marco Aurélio Guimarães
Felipe Hasson



ADVOCACIA EMPRESARIAL

Rosine Hasson Marques
Isabella Calabrese Simão
Joel Berto
Mariana G. Krieger Studzinski
Rodrigo C. Nasser Vidal
Arlete do Rocio M. Grandí

Explica-se.

Com efeito, a nova lei altera o prazo e o valor a ser pago a título de indenização em caso de rescisão antecipada ao termo da garantia de emprego.

Em relação ao período de garantia de emprego diz que os empregados que participam/participaram do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, não poderão ser dispensados durante o período da redução de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho e, após o retorno, pelo período equivalente.

Assim, se o ajuste foi de 30 dias, o prazo total de garantia de emprego será de 60 dias; se o ajuste foi de 60 dias, o prazo total de garantia de emprego será de 120 dias; se o ajuste foi de 90 dias, o prazo total de garantia de emprego será de 180 dias.

Caso o empregador pretenda dispensar empregado com garantia de emprego, poderá fazê-lo, mas deverá pagar as verbas rescisórias e a indenização prevista no artigo 10 da Lei 14.020/20, fixada conforme os seguintes critérios:

- (i) 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);
- (ii) 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento);
- (iii) 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Já há discussão acerca da forma do cálculo da indenização, mas a literalidade da Lei prevê que a base de cálculo da indenização é a soma dos salários de todo o período da garantia provisória de emprego. Assim, se o empregado tem 60 dias de garantia de emprego, usufrui de 30 e é dispensado, a indenização deve ser calculada sobre os salários dos 60 dias.

Há outra interpretação que dispõe que a indenização será calculada considerando os salários vincendos e referentes ao período da garantia de emprego.

Roland Hasson
Sandra Calabrese Simão
Luciane L. B. Bistafa
Elisabeth R. Venancio
Marco Aurélio Guimarães
Felipe Hasson



ADVOCACIA EMPRESARIAL

Rosine Hasson Marques
Isabella Calabrese Simão
Joel Berto
Mariana G. Krieger Studzinski
Rodrigo C. Nasser Vidal
Arlete do Rocio M. Grandí

Questão polêmica, que será analisada pelo Poder Judiciário, mas, por razoabilidade, nos filiamos à segunda hipótese.

Entendemos que o disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de pedido de demissão ou dispensa por justa causa do empregado.

A garantia não subsiste aos contratos a termo, em nosso entender.

NOVAS REGRAS PARA ADESÃO AO PROGRAMA MEDIANTE NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL

A MP 936/20 previa que o acordo poderia ser firmado com qualquer empregado, desde que limitada a 25% de redução de jornada e salário, ou desde que o empregado percebesse menos do que R\$ 3.145,00 ou recebesse salário superior a R\$ 12.202,12 e tivesse formação superior completa (=empregado hipersuficiente).

Há novidades na conversão da MP 936/20, pois a Lei 14.020/20 altera as hipóteses para adesão ao Programa de Manutenção de Emprego e Renda, mediante negociação individual entre empregado e empregador, quais sejam:

- Empregado com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00 (dois mil e noventa reais), na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);
- Empregado com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais), na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);
- Redução proporcional de jornada de trabalho e de 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 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;
- Redução proporcional de salário e jornada em 25%.
- Trabalhadores hipersuficientes, ou seja, aqueles que recebam mais de R\$ 12.202,12 (=duas vezes o teto máximo pago pelo INSS pelo RGPS) e possuam curso superior completo.

Roland Hasson
Sandra Calabrese Simão
Luciane L. B. Bistafa
Elisabeth R. Venancio
Marco Aurélio Guimarães
Felipe Hasson



ADVOCACIA EMPRESARIAL

Rosine Hasson Marques
Isabella Calabrese Simão
Joel Berto
Mariana G. Krieger Studzinski
Rodrigo C. Nasser Vidal
Arlete do Rocio M. Grandí

Ressalte-se que os acordos individuais celebrados nos termos da MP 936/20, antes do advento da nova Lei, permanecem incólumes, pois são atos jurídicos perfeitos e acabados – artigo 5º., XXXVI da CF. A Lei nova, que não ratifica as regras da MP, não poderá atingi-los, conforme tratamos no item Direito Intertemporal, logo abaixo.

DIREITO INTERTEMPORAL

A nova Lei traz regra expressa para tratar da questão do direito intertemporal, pois aduz que os acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho celebrados entre empregadores e empregados, em negociação coletiva ou individual, com base na Medida Provisória nº 936/20 regem-se pelas disposições ali contidas.

Trata-se do princípio do *tempus regit actum*, que prevê que os atos jurídicos se regem pela lei da época em que ocorreram.

DIGITALIZAÇÃO DOS DOCUMENTOS

Os meios digitais, especialmente para comprovação da manifestação da vontade dos sujeitos do contrato de trabalho, vêm sendo adotados desde o início da pandemia face à necessidade de isolamento social.

Mesmo sem a previsão legal acerca da validade do ato, os advogados, RH's, empresários, sindicatos, etc., pautaram-se na Lei da Liberdade Econômica, que já previa tal procedimento e no princípio da boa-fé.

Agora não há mais discussão sobre o tema, pois a Lei 14.020/20 estabelece que os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos poderão ser realizados por quaisquer meios eletrônicos eficazes.

No entanto, não se olvide que, em caso de demanda judicial, o ônus da prova quanto à manifestação de vontade através de mensagem eletrônica ou realizada por outro meio de comunicação, caberá ao empregador.

Roland Hasson
Sandra Calabrese Simão
Luciane L. B. Bistafa
Elisabeth R. Venancio
Marco Aurélio Guimarães
Felipe Hasson



ADVOCACIA EMPRESARIAL

Rosine Hasson Marques
Isabella Calabrese Simão
Joel Berto
Mariana G. Krieger Studzinski
Rodrigo C. Nasser Vidal
Arlete do Rocio M. Grandí

REVISÃO DE CONTRATOS COM DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

A Lei 14.020/20 prevê que durante a vigência do estado de calamidade pública, há possibilidade de repactuação das operações de empréstimos, de financiamentos, de cartões de crédito e de arrendamento mercantil contraídas com o desconto em folha de pagamento.

Também há previsão de que se repactuado o contrato de empréstimo, garante-se o direito à redução das prestações na igual proporção da redução salarial, com carência de até 90 (noventa) dias, mantidos os mesmos juros e encargos, ou mesmo diminuídas, se a instituição assim entender.

Serão beneficiários destas regras o empregado que sofrer redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; o empregado que tiver a suspensão temporária do contrato de trabalho; o empregado que, por meio de laudo médico acompanhado de exame de testagem, comprovar a contaminação pelo novo coronavírus.

De outra banda, empregados dispensados até o término da pandemia terão direito à novação das operações para um contrato de empréstimo pessoal, com o mesmo saldo devedor anterior e as mesmas condições de taxa de juros, encargos e garantias originalmente pactuadas, acrescida de carência de até 120 dias.

CONFLITO APARENTE DE FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

Sabe-se que é comum, devido a diversidade de fontes, a existência de conflito de regras no Direito do Trabalho, com destaque ao conflito entre fontes autônomas, ou seja, aquelas elaboradas pelos próprios destinatários da regra jurídica.

Assim, a Lei 14.020/20, vislumbrando a possibilidade de conflito aparente entre fontes autônomas - já que a adoção das medidas emergenciais para manutenção de emprego e renda são negociadas - estabeleceu que se após a pactuação de acordo individual, houver celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, observar-se-ão as seguintes regras: (i) aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva; (ii) a partir da entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo

Roland Hasson
Sandra Calabrese Simão
Luciane L. B. Bistafa
Elisabeth R. Venancio
Marco Aurélio Guimarães
Felipe Hasson



ADVOCACIA EMPRESARIAL

Rosine Hasson Marques
Isabella Calabrese Simão
Joel Berto
Mariana G. Krieger Studzinski
Rodrigo C. Nasser Vidal
Arlete do Rocio M. Grandí

de trabalho, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitam com as condições estipuladas no acordo individual.

Observe-se, no entanto, que quando as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, prevalecerão sobre a negociação coletiva, em verdadeira aplicação do princípio da regra mais favorável.

APOSENTADOS

A MP 936/20 continha um silêncio eloquente e despropositado no que se refere aos empregados aposentados que, eventualmente, aderirem ao Programa de Manutenção de Emprego e Renda.

Tais empregados não teriam acesso ao benefício emergencial, ante a impossibilidade de cumulação com a aposentadoria.

Tal equívoco foi solucionado.

A Lei 14.0210/20 estabeleceu que para os empregados aposentados, a implementação das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho 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, tomando como base os valores estabelecidos para pagamento do seguro desemprego.

Caso o empregador tenha faturado mais de R\$ 4.800.000.00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) em 2019, a ajuda compensatória mensal será de, no mínimo, 30% do valor que o empregador já deveria arcar, mais o valor da ajuda compensatória equivalente ao seguro desemprego que caberia, caso não fosse aposentado.

GESTANTES

Há novidades na Lei 14.020/20.

Roland Hasson
Sandra Calabrese Simão
Luciane L. B. Bistafa
Elisabeth R. Venancio
Marco Aurélio Guimarães
Felipe Hasson



ADVOCACIA EMPRESARIAL

Rosine Hasson Marques
Isabella Calabrese Simão
Joel Berto
Mariana G. Krieger Studzinski
Rodrigo C. Nasser Vidal
Arlete do Rocio M. Grandí

A Lei, expressamente, autoriza a inclusão da gestante no Programa de Manutenção de Emprego e Renda. Assim, a gestante poderá ter seu contrato de trabalho suspenso e/ou sua jornada de trabalho e salário reduzidos.

A MP 936/20 não a excetuava, mas, também, não lhe fazia menção expressa, o que gerava dúvidas, sobretudo se considerarmos a tutela jurídica especial de sua condição.

Agora, fica claro que se ocorrido o evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade, o empregador deverá efetuar a imediata comunicação ao Ministério da Economia, interromperá a suspensão ou redução da jornada e salário.

O salário-maternidade será pago considerando a remuneração integral ou o último salário de contribuição, conforme os valores a que teriam direito, sem a aplicação das medidas previstas no Programa de Manutenção de Emprego e Renda.

O mesmo benefício será concedido ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

Além disso, em verdadeira ação afirmativa, a Lei estabelece que a garantia de emprego prevista no artigo 10 da Lei 14.020/20 será computada a partir do término da garantia de emprego da gestante - prevista no artigo 10. II, b do ADCT.

Destarte o termo inicial de contagem da garantia de emprego previsto na nova Lei é o termo final da garantia gestacional, ou seja, 5 meses após o parto.

Percebe-se, portanto, que as garantias de emprego decorrentes da adoção de medidas para manutenção do emprego e renda e da gestação não se sobrepõem.

PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA

A Lei 14.020/20 dispõe que durante o estado de calamidade pública, cujo termo é 31.12.20, fica vedada a dispensa, sem justa causa, do empregado portador de deficiência física.

Observe-se a objetividade da regra em conceder garantia de emprego a estes trabalhadores, independente do empregador estar cumprindo cota prevista no artigo 93 da Lei 8.213/91.

Roland Hasson
Sandra Calabrese Simão
Luciane L. B. Bistafa
Elisabeth R. Venancio
Marco Aurélio Guimarães
Felipe Hasson



ADVOCACIA EMPRESARIAL

Rosine Hasson Marques
Isabella Calabrese Simão
Joel Berto
Mariana G. Krieger Studzinski
Rodrigo C. Nasser Vidal
Arlete do Rocio M. Grandí

Ressalvam-se, todavia, a resolução contratual por justa causa, a terminação do contrato determinado, a rescisão contratual a pedido do empregado e o distrato.

FATO DO PRÍNCIPE

A cizânia acerca da aplicação do *factum principis*, previsto no artigo 486 da CLT, chega ao fim.

O legislador, em verdadeira interpretação autêntica da regra, diz que as políticas adotadas para combate ao coronavírus, não impõem a responsabilidade ao Município ou Estado ou União pelo pagamento das verbas indenizatórias decorrentes da rescisão contratual.

ULTRATIVIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Houve veto presidencial quanto à ultratividade das regras convencionais vencidas e vincendas no período de calamidade pública.

Desta arte, caso os ACT's/CCT's não puderem ser renovados, diante da inviabilidade de negociação coletiva face o isolamento social, estes perderão sua eficácia jurídica com a chegada dos seus termos.

Prevalece o disposto no artigo 614, parágrafo 3o. da CLT, no sentido de que é vedada a ultratividade do instrumento negociado coletivamente.

AUSÊNCIA DE BENEFÍCIO FISCAL

Houve veto presidencial ao artigo 17 do PLC 15, que previa a prorrogação dos benefícios fiscais para setores da economia considerados grandes empregadores. Citam-se como exemplos tecnologia, construção civil, etc.

APLICAÇÃO SETORIAL DAS MEDIDAS

Roland Hasson
Sandra Calabrese Simão
Luciane L. B. Bistafa
Elisabeth R. Venancio
Marco Aurélio Guimarães
Felipe Hasson



ADVOCACIA EMPRESARIAL

Rosine Hasson Marques
Isabella Calabrese Simão
Joel Berto
Mariana G. Krieger Studzinski
Rodrigo C. Nasser Vidal
Arlete do Rocio M. Grandí

A nova Lei prevê que a suspensão e redução de salário e jornada poderão ser adotadas de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho.

Tal preceito confirma aquilo que já interpretávamos, no sentido de que há ampla liberdade do empregador em determinar o setor, departamento e, caso necessário, os empregados que terão seus contratos de trabalhos suspensos ou se sujeitarão à redução de jornada e salário.

Atente-se, no entanto, que caso haja necessidade de indicação de empregados de um mesmo setor ou atividade, o empregador deverá adotar critérios objetivos para indicar quem terá seu contrato de trabalho alterado, para que, posteriormente, não se alegue conduta discriminatória ou não isonômica.

Destaque-se, por exemplo, a preferência de suspensão/redução de jornada e salário dos trabalhadores que pertencem ao grupo de risco. A adoção deste critério objetivo, jamais poderá ser considerada uma medida discriminatória.

CONCLUSÃO

Expostas, em nosso entender, as principais alterações trazidas pela Lei 14.020/20, encerra-se este ensaio que, certamente, será complementado em pareceres posteriores elaborados por esta banca de advogados.

HASSON & ADVOGADOS

Marco Aurélio Guimarães