

**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 possibilita 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.

### 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.**



## 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.



## 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.



**SEAAC**

AMERICANA E REGIÃO

---

**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.





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

***TRABALHADOR CONSCIENTIZADO  
SINDICATO TRANSFORMADO***

Sede: Rua Bolívia, 186 - Cecchino

Americana/São Paulo

Tel.: 3461-8232

E-mail:

[seaacamericana@seaacamericana.org.br](mailto:seaacamericana@seaacamericana.org.br)

[Blog: olharfemininoseaac.blogspot.com](http://blog.olharfemininoseaac.blogspot.com)

[Site: www.seaacamericana.org.br](http://www.seaacamericana.org.br)

---