



### Principais aspectos da Lei nº 14.020/2020.

- Foi publicada a Lei nº 14.020/2020 com o objetivo de preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública;
- Com efeito, a citada lei mantém alguns pontos previstos na Medida Provisória nº 936, como o pagamento de benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e, por fim, a suspensão temporária do contrato de trabalho;
- As disposições contidas no texto legal são aplicadas aos trabalhadores urbanos, rurais, domésticos e aos aprendizes, bem como àqueles empregados com contrato de trabalho intermitente e com jornada parcial de trabalho;

Nesse sentido, destacamos abaixo os principais pontos da supramencionada Lei:

#### 1. ASPECTOS GERAIS

- Inicialmente, importante esclarecer 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, de 1º de abril de 2020, regem-se pelas disposições da referida Medida Provisória;
- O benefício emergencial de preservação do emprego e da renda será custeado com recursos da União;
- Todos os empregados terão direito ao benefício emergencial, independente da data em que se iniciou o contrato de trabalho para com o empregador. Em caso de mais de um contrato de trabalho em vigor, havendo adesão ao programa pelos empregadores, o empregado terá direito ao benefício emergencial relativo à cada contrato de trabalho, observado o disposto no artigo 6º, §º 3 da dita MP;
- O citado benefício será pago apenas nas hipóteses de redução proporcional da jornada e dos salários e em caso de suspensão temporária do contrato de trabalho;



- Competirá ao Ministério da Economia executar, monitorar e avaliar o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e editar normas complementares necessárias à sua execução, bem como divulgar, semanalmente, por meio eletrônico, as informações detalhadas sobre os acordos firmados, com o número de empregados e empregadores beneficiados, bem como o quantitativo de demissões e admissões mensais realizados no País;
- O empregador deverá informar ao Ministério da Economia a redução da jornada e dos salários ou a suspensão temporária do contrato de trabalho no prazo de 10 dias, contados da data de celebração do acordo (individual e escrito) com o empregado;
- Caso o empregador não informe ao Ministério da Economia dentro do prazo estabelecido, este ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada, inclusive quanto aos encargos sociais, até que a informação seja prestada;
- O benefício emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada e dos salários ou a suspensão temporária do contrato de trabalho;
- O benefício emergencial não será devido ao empregado que esteja ocupando cargo ou emprego público ou cargo em comissão, bem como àqueles que estejam em gozo de benefício de prestação continuada do RGPS, àqueles que percebem seguro-desemprego e aos que percebem a bolsa qualificação profissional prevista no artigo 2º-A da Lei nº 7998/1990;
- O curso ou programa de qualificação prevista no artigo 476-A da CLT poderá ser oferecido pelo empregador, exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses;
- Fica permitido o uso de meios eletrônicos para o atendimento aos requisitos formais visando confecção de normas coletivas, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e a publicidade.



## 2. DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DOS SALÁRIOS.

- Faculta-se ao empregador a possibilidade de acordar junto com o empregado a redução proporcional da jornada de trabalho e dos salários, pelo período máximo de 90 (noventa) dias, prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo, por meio de Decreto Presidencial ainda a ser publicado, respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública, ou seja, até 31.12.2020, conforme Decreto Legislativo nº 06 de 2020;
- A redução da jornada e salários poderá ser feita mediante acordo individual escrito entre o empregado e o empregador, que deverá ser encaminhado ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos;
- Poderá ser implementada por acordo individual por escrito somente nas seguintes hipóteses:
  - ✓ Para os empregados com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00, na hipótese do empregador ter auferido no ano-calendário de 2019 receita bruta igual ou superior a R\$ 4.800.000,00;
  - ✓ Para os empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00, na hipótese do empregador ter auferido no ano-calendário de 2019 receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00
  - ✓ Para os empregados portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, cujo valor atual é de R\$6.101.06;
- Aos empregados não enquadrados nas hipóteses acima elencadas, somente poderá haver a redução proporcional da jornada e do salário mediante acordo individual escrito caso seja no percentual mínimo de 25% ou 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.
- A redução do salário não prejudicará o valor do salário-hora do empregado;



- O acordo firmado, obrigatoriamente, deverá ser comunicado ao Sindicato laboral, no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, contados da data de sua celebração;
- A redução da jornada e do salário deverão obedecer, exclusivamente, aos seguintes percentuais:
  - ✓ 25% (vinte e cinco por cento)
  - ✓ 50% (cinquenta por cento)
  - ✓ 75% (setenta e cinco por cento)
- O governo subsidiará o complemento do salário reduzido, tendo como base de cálculo o seguro-desemprego que faria jus se fosse dispensado sem justa causa.
  - ✓ Exemplo: O empregado recebe R\$ 2.000,00 e teve sua jornada e salário reduzidos em 50%. A empresa pagará R\$ 1.000,00 de salário e o governo pagará 50% tendo como base o valor que o empregado receberia a título de seguro-desemprego.
- A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente deverão ser restabelecidos no prazo de 2 (dois) corridos, contados da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual ou da data de comunicação do empregador informando ao empregado sobre sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

### 3. DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

- Faculta-se ao empregador, durante o estado de calamidade pública, acordar com o empregado a suspensão temporária do contrato de trabalho pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, podendo ser fracionado em até 2 (dois) períodos de (30) trinta dias, sendo vedado qualquer tipo de atividade em favor do empregador;
- O prazo de suspensão poderá ser prorrogado em ato do Poder Executivo, por meio de Decreto Presidencial ainda a ser publicado, respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública, ou seja, até 31.12.2020, conforme Decreto Legislativo nº 06 de 2020;
- Poderá ser implementada por acordo individual escrito somente nas seguintes hipóteses:
  - ✓ Para os empregados com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00, na hipótese do empregador ter auferido no ano-calendário de 2019 receita bruta



igual ou superior a R\$ 4.800.000,00

✓ Para os empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00, na hipótese do empregador ter auferido no ano-calendário de 2019 receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00;

✓ Para os empregados portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, cujo valor atual é de R\$6.101.06;

- Durante o período de suspensão, o empregado continuará fazendo jus a todos os benefícios concedidos pela empresa, exceto o vale transporte;
- O contrato de trabalho deverá ser restabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos, contados da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre sua decisão de antecipar o fim da suspensão temporária do contrato de trabalho;
- Se durante o período de suspensão o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio remoto ou à distância, a suspensão restará descaracterizada e o empregador está sujeito as sanções definidas nos incisos do artigo 8º, §º 4 da Lei nº 14.020/2020;
- Com a suspensão temporária do contrato de trabalho, não há obrigação da empresa quanto ao pagamento de salários. Nesta hipótese, o Governo pagará ao trabalhador a quantia que faria jus no caso de recebimento do seguro-desemprego;
- Empresas com faturamento superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) no ano-calendário de 2019, somente poderão adotar a suspensão temporária do contrato de trabalho mediante ajuda compensatória a seus empregados no valor de 30% do valor do salário do empregado sendo os outros 70% custeados pelo governo, tendo como base de cálculo o valor que o empregado teria direito na percepção do seguro-desemprego;

#### **4. DA AJUDA COMPENSATÓRIA**

- A Lei faculta às empresas o pagamento de ajuda compensatória aos empregados, cujo valor deverá ser definido em acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;



- A citada ajuda compensatória poderá ser cumulada com o pagamento do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda;
- A ajuda compensatória terá natureza indenizatória e não integrará:
  - ✓ a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;
  - ✓ a base de cálculo do valor devido ao FGTS;
  - ✓ a base de cálculo da contribuição previdenciária e demais tributos incidentes sobre a folha salarial;

A ajuda compensatória poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da CSLL das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real;

#### 5. DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO.

- O empregado que receber o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda não poderá ser dispensado sem justa causa durante o período acordado de redução da jornada e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho;
- Após o restabelecimento da jornada e do salário, serão mantidas as mesmas condições do contrato de trabalho e o empregado terá estabilidade no emprego por período equivalente ao acordado para a redução ou suspensão;
- No caso da empregada gestante beneficiária do benefício emergencial, sua estabilidade será 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 ADCT;
- Se houver a dispensa dentro do período de estabilidade, além das verbas rescisórias, estará o empregador sujeito à indenização, nos termos do artigo 10, § 1º desta Lei;
- A estabilidade não se aplica aos empregados demissionários e aos demitidos por justa causa;



## 6. DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS.

- Os acordos e convenções coletivas poderão estabelecer percentuais de redução diversos aos fixados, observados os parâmetros estabelecidos nos incisos do artigo 11, § 1º e § 2º da Lei;
- As convenções e acordos coletivos celebrados poderão ser renegociados para adequação de seus termos, inclusive por meios eletrônicos, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados da publicação desta Lei, obedecidas as exigências previstas na CLT, ressaltando, ainda, conforme dito alhures, que os requisitos formais poderão ser feitos mediante meios eletrônicos;
- Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuados nos termos desta Lei deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato da categoria profissional, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data de sua celebração;
- Na hipótese de haver conflito entre as cláusulas do acordo individual escrito com a norma coletiva superveniente, serão observados os seguintes requisitos:
  - ✓ Aplicação das cláusulas do acordo individual por escrito ao período anterior da vigência da norma coletiva;
  - ✓ A partir da vigência da norma coletiva, prevalecerá as condições estabelecidas nesta, naquilo que conflitarem com as cláusulas do acordo individual, salvo na hipótese das condições do acordo individual serem mais vantajosas ao empregado.

## 7. DEMAIS ASPECTOS RELEVANTES

- Além dos pontos já elencados, a Lei 14.020/2020 traz ainda alguns pontos que merecem destaque, como por exemplo:
- Vedação à dispensa sem justa causa do empregado PCD durante o período de calamidade pública;
- Possibilidade da empregada gestante, inclusive a doméstica, participar do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda;





- Possibilidade do empregador e do empregado, em comum acordo, optarem pelo cancelamento do aviso prévio em curso e à adoção das medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda;
- O empregado com contrato de trabalho intermitente, formalizado até 01.04.2020, faz jus ao benefício emergencial no valor de R\$ 600,00 pelo período de três meses, ressaltando que a existência de mais de um contrato de trabalho intermitente não gera direito à concessão de mais de um benefício emergencial;
- Durante o estado de calamidade pública, ou seja, até 31.12.2020, será garantida a opção de repactuação de operações de empréstimo, de financiamentos, de cartão de crédito e de arrendamento mercantil, cujo pagamento é mediante desconto em folha de pagamento ou na remuneração, àqueles empregados que:
  - ✓ Tiverem o contrato de trabalho suspenso ou jornada e salário reduzidos;
  - ✓ Ao empregado que comprovar a contaminação pelo novo corona vírus;
- Aos empregados que forem dispensados durante o período de calamidade pública, terão direito à novação das operações para um contrato de empréstimo pessoal, com o mesmo saldo devedor anterior e as mesmas condições anteriormente firmadas;
- Fica afastada a aplicação do artigo 486 da CLT (fato do príncipe) pelas empresas em eventual Reclamatória Trabalhista;

## **8. CONSIDERAÇÕES FINAIS.**

Com efeito, é nítido que a lei ora analisada manteve muito dos pontos já trazidos pela Medida Provisória nº 936/2020.

É certo que, em razão da pandemia ocasionada pela “Covid-19”, o benefício instituído pela MP 936 e mantido pela lei 14.020/2020 é um alento às empresas que atravessam momento crítico, mormente a forte recessão econômica.

Outrossim, além desta Lei, ressaltamos que houve a edição de Medidas Provisórias, tais como as de números 927 e 944 visando a manutenção dos postos de trabalho e subsidiando os empregadores para manutenção de sua atividade.





SETTE CÂMARA,  
CORRÊA E BASTOS  
ADVOGADOS ASSOCIADOS

Ressaltamos ainda que houve veto por parte do executivo em alguns pontos do texto legal, tal como a desoneração de folha de pagamento para alguns setores até dezembro de 2021.

O Sette Câmara, Corrêa e Bastos Advogados Associados coloca-se à disposição para quaisquer esclarecimentos sobre o tema e nas medidas a serem tomadas, de modo a dar segurança jurídica tanto para os empregados, quanto para os empregadores.

**Contato:** [luizbastos@scbadvogados.adv.br](mailto:luizbastos@scbadvogados.adv.br)