

≡ LEI Nº 14.020, DE
07/07/2020 -
PROGRAMA
EMERGENCIAL DE
MANUTENÇÃO DO
EMPREGO E DA RENDA

Informe Estratégico – Lei nº 14.020, de 07/07/2020

- Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Foi publicada no Diário Oficial da União, do dia 07 de julho de 2020, a Lei nº 14.020, instituindo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e prevendo medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20/03/2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do novo coronavírus (COVID-19).

A norma tem como objetivos preservar empregos e 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, prevendo medidas trabalhistas, mediante o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda - BEm.

Segundo a norma, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda abrange as seguintes medidas:

- Pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e
- Suspensão temporária do contrato de trabalho.

Caberá ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar e avaliar o Programa, e editar normas complementares necessárias à sua execução, além de divulgar semanalmente, por meio eletrônico, as informações detalhadas sobre os acordos firmados, com o número de empregados e empregadores beneficiados, bem como, divulgar o quantitativo de desligamentos e admissões mensais realizados no País.

1. Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda - BEm.

A Lei nº 14.020/2020 instituiu o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda - BEm, custeado com recursos da União, devido mensalmente a partir da data do início da redução proporcional da jornada de trabalho e salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Porém, deverá ser observado o seguinte:

- Cabe ao empregador informar ao Ministério da Economia as situações de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo individual ou coletivo;
- A primeira parcela do BEm será paga ao trabalhador no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da celebração do acordo, individual ou coletivo, desde que a informação tenha sido prestada no prazo de 10 (dez) dias.
- O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago exclusivamente enquanto durar a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Caso o empregador não informe ao Ministério da Economia os acordos realizados, no prazo de 10 (dez) dias, a empresa ficará responsável pelo pagamento ao empregado da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e do salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho, inclusive dos respectivos encargos sociais e trabalhistas, até que a informação seja prestada.

Consta na Lei nº14.020/2020 que o Ministério da Economia irá disciplinar a forma de transmissão das informações e das comunicações pelo empregador, a operacionalização, concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, sendo que o recebimento de tal benefício pelo trabalhador não irá impedir a concessão futura do seguro-desemprego, e nem irá alterar o valor a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.998/1990, caso venha a ser dispensado sem justa causa.

Importante

Para mais informações, acesse o Informe Estratégico "Medida Provisória nº 936/2020 - Processamento e Pagamento do Benefício Emergencial", no seguinte link:

<https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medida-Provis%C3%B3ria-936-Processamento-e-pagamento-do-Benef%C3%ADcio-Emergencial.pdf>

Serão inscritos em dívida ativa da União os créditos constituídos em decorrência de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pago indevidamente ou além do devido.

1.1 Condições para percepção do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda - BEm.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, BEm, será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, do tempo de vínculo empregatício, e do número de salários que houver recebido.

O Benefício não será devido ao empregado que esteja ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, ou titular de mandato eletivo, ou, ainda, em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, exceto pensão por morte ou auxílio-acidente.

Também não será devido ao trabalhador que esteja recebendo parcelas do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades, e também no caso de percepção de bolsa de qualificação profissional custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, na forma prevista no art. 2º-A da Lei nº 7.998/1990.

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial para cada vínculo em que ocorra a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

O empregado admitido na modalidade intermitente, na forma prevista no § 3º do art. 443 da CLT, onde a prestação de serviços não é contínua, ocorrendo com a

alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, terá tratamento diferenciado em relação ao valor do Benefício, conforme se discorrerá mais adiante.

1.2 Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda - BEm.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, observado o seguinte:

- Na hipótese de **redução proporcional de jornada de trabalho e salário**, será calculado com base no percentual de redução, de 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) ou 70% (setenta por cento), dependendo do caso; e
- Na hipótese de **suspensão temporária do contrato de trabalho**, terá valor mensal equivalente ao percentual de:
- **100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego** a que o empregado teria direito, na hipótese de a empresa ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);
- **70% (setenta por cento) do valor do seguro-desemprego** a que o empregado teria direito, na hipótese de a empresa ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

2. Orientações gerais em relação às medidas trabalhistas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

São medidas trabalhistas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

- **Redução proporcional de jornada de trabalho e salário;** e
- **Suspensão temporária do contrato de trabalho.**

Em relação a tais medidas, deverá ser observado o seguinte:

a) O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, da **ajuda compensatória mensal**, que **somente será obrigatório** na hipótese de suspensão temporária de contrato de trabalho onde a empresa houver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

O pagamento da ajuda compensatória mensal é **facultativo** nas hipóteses de:

- Redução proporcional de jornada de trabalho e salário, em qualquer dos percentuais de redução: 25%, 50% ou 70%; e
- Suspensão temporária do contrato de trabalho, onde a empresa tenha auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

b) As medidas trabalhistas, de redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, poderão ser implementadas por meio de **acordo individual escrito** ou **negociação coletiva** com o sindicato representativo da categoria profissional.

c) Somente poderão participar do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, os empregados:

- **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);
- **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); ou
- **portadores de diploma de nível superior** e que percebam **salário mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social**, ou seja, que tenham uma remuneração igual ou superior

a R\$ 12.202,12.

d) Para os empregados **não enquadrados na situação acima**, as medidas trabalhistas de redução ou suspensão somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, exceto nas hipóteses a seguir, onde é permitido o ajuste diretamente com o empregado, por meio do acordo individual escrito:

- Redução proporcional de jornada de trabalho e salário de 25% (vinte e cinco por cento);
- Redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo individual não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste: o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, o valor da ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o valor do salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho.

Observação

Para empregados não enquadrados na regra geral (letra "c") somente será permitido o acordo individual escrito nas seguintes situações:

Quando o valor total a ser recebido pelo empregado, após a redução proporcional da sua jornada de trabalho e salário, for exatamente igual à remuneração mensal que recebeu antes do acordo individual:

$$\text{Valor do BEm} + \text{Valor da ajuda compensatória} + \text{Valor do salário proporcional} = \text{Valor da remuneração mensal}$$

Quando o valor total a ser recebido pelo empregado, após a suspensão temporária do contrato de trabalho, for exatamente igual à remuneração mensal que recebeu antes do acordo individual:

$$\text{Valor do BEm} + \text{Valor da ajuda compensatória} = \text{Valor da remuneração mensal}$$

e) Para os empregados que se encontrem em gozo do **benefício de aposentadoria**, a implementação das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, por acordo individual escrito, somente será admitida quando se enquadrar em alguma das condições acima (letras "c" e "d"), e quando houver o pagamento, pelo empregador, da ajuda compensatória mensal, de caráter indenizatória. Deverão, também, serem observadas as seguintes condições:

- O valor da **ajuda compensatória mensal** deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia, se não houvesse a vedação de pagamento do BEm para trabalhador em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social;

Observação

[Empresa com receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 em 2019] Valor mínimo da ajuda compensatória mensal = Valor do BEm que o empregado teria direito se não estivesse aposentado

- Na hipótese de empresa que houver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), o valor total pago a título de **ajuda compensatória mensal** deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor correspondente a 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, com o valor equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação de recebimento do Benefício Emergencial por estar em gozo de aposentadoria.

Observação

[Empresa com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 em 2019] Valor mínimo da ajuda compensatória mensal = Valor correspondente a 30% do salário do empregado + Valor do BEm que o empregado teria direito se não estivesse aposentado

f) Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos de redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes, inclusive "e-mail".

g) Os acordos individuais escritos, de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, no **prazo de até 10 (dez) dias corridos**, contado da data de sua celebração.

h) Se após a pactuação do acordo individual, houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverá ser observado o seguinte: deverão ser aplicadas as condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva, porém, a partir da entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, as condições estipuladas na negociação coletiva irão prevalecer, naquilo em que conflitarem com as condições estipuladas no acordo individual, exceto se as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, devendo, neste caso, prevalecer sobre o que houver sido negociado coletivamente.

i) A redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, quando adotadas, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais de que tratam a Lei nº 7.783/1989, e a Lei nº 13.979/2020.

j) É permitida a redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho para os **contratos de trabalho de aprendizagem** (art. 428 da CLT) e os com **jornada de trabalho parcial** (art. 58-A da CLT).

k) O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, **não poderá ser superior a 90 (noventa) dias**, exceto se for estabelecida prorrogação do tempo máximo dessas medidas ou dos prazos determinados para cada uma delas por ato do Poder Executivo.

Importante

O tempo somado de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, em relação ao mesmo empregado, não poderá ser superior a 90 (noventa) dias, como nos seguintes

exemplos:

a) Se for ajustada a redução proporcional de jornada de trabalho e salário por 90 (noventa) dias, não poderá ser ajustada a suspensão temporária do contrato de trabalho, pois já atingido o tempo máximo permitido de 90 (noventa) dias;

b) Se for ajustada a suspensão temporária do contrato de trabalho por 30 (trinta) dias, poderá ser pactuada a redução proporcional de jornada de trabalho e salário por 60 (sessenta) dias, pois somados tais períodos não irá ultrapassar os 90 (noventa) dias. Porém, não mais será possível novo acordo individual com o mesmo trabalhador

l) A **empregada gestante**, inclusive a **trabalhadora doméstica**, poderá participar do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, observadas as condições e exigências estabelecidas na Lei nº 14.020/2020. Porém, a partir do momento em que a trabalhadora passar a perceber o benefício de salário-maternidade:

- O empregador deverá efetuar a imediata comunicação ao Ministério da Economia;
- Deverá ser interrompida a aplicação das medidas trabalhistas de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho;
- Deverá ser pago o salário-maternidade à trabalhadora, considerando-se como remuneração integral ou último salário de contribuição, os valores a que teria direito sem a aplicação das medidas de redução ou de suspensão.

Da mesma forma, o segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, também poderá participar do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, porém, o salário-maternidade será pago diretamente pela Previdência Social.

m) As irregularidades constatadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata a Lei nº 14.020/2020 sujeitará o

infrator à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998/1990.

3. Orientações gerais em relação às medidas trabalhistas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

3.1 Medida de redução proporcional de jornada de trabalho e salário.

Durante o período de calamidade pública, que terá efeitos até o dia 31/12/2020, o empregador poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até **90 (noventa) dias**, prorrogáveis por prazo determinado, mediante ato do Poder Executivo, devendo serem observados os seguintes requisitos:

- deverá ser preservado o **valor do salário-hora de trabalho**;
- a pactuação poderá ocorrer por meio de acordo individual escrito entre empregador e empregado, convenção coletiva, ou acordo coletivo de trabalho.

Na hipótese de pactuação por **acordo individual escrito**, a empresa deverá encaminhar a proposta do acordo ao empregado com a antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos.

A redução proporcional da jornada de trabalho e salário, por acordo individual escrito, poderá ocorrer exclusivamente nos seguintes percentuais:

- **25% (vinte e cinco por cento)**;
- **50% (cinquenta por cento)**; e
- **70% (setenta por cento)**.

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente à redução, serão restabelecidos no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado:

- da data de cessação do estado de calamidade pública; ou

- da data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou
- da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

Durante o período de redução proporcional de jornada de trabalho e salário, o empregado, por iniciativa própria, poderá recolher a contribuição prevista no art. 20 da Lei nº 8.212/1991, e no art. 28 da Emenda Constitucional nº 103/2019, em percentuais previstos no art. 20 da Lei nº 14.020/2020.

Respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública, que terá efeitos até o dia 31/12/2020, o Poder Executivo poderá prorrogar o prazo máximo de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, na forma do regulamento.

3.1.1 Pagamento facultativo da ajuda compensatória mensal.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado, a critério do empregador, com o pagamento da ajuda compensatória mensal, de **natureza indenizatória**, que não integrará o salário devido pelo empregador, e nem servirá de base para o 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, não integrando, também, a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários, e também não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

A ajuda compensatória, paga a partir de abril de 2020, poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

3.1.2 Garantia de emprego.

O empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em decorrência da redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, terá garantido o emprego durante o período acordado de redução, e após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário, por período equivalente ao

acordado para a redução, exceto se o trabalhador pedir demissão ou for dispensado por justa causa.

Assim, se a redução ocorrer pelo período de 90 (noventa) dias, deverá ser garantido o emprego do trabalhador no período total de 180 (cento e oitenta) dias.

3.1.2.1 Garantia de emprego da empregada gestante.

No caso da empregada gestante a garantia de emprego será por período equivalente ao acordado para a redução proporcional da jornada de trabalho e salário, e será contado a partir do término do período da garantia de emprego da gestante, que tem início quando da confirmação da gravidez, e segue em até 05 (cinco) meses após o parto, conforme estabelecido na alínea "b" do inciso II do "caput" do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

3.1.2.2 Indenização devida no caso de dispensa sem justa causa.

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia de emprego sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de **indenização** no valor de:

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

Não será devida indenização no caso de pedido de demissão ou dispensa por justa causa do empregado.

3.2 Medida de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Durante o estado de calamidade pública, que terá efeitos até o dia 31/12/2020, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, pelo prazo máximo de **60 (sessenta) dias**, fracionável em 2 (dois) períodos de até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por prazo determinado, mediante ato do Poder Executivo.

A suspensão temporária do contrato de trabalho poderá ser pactuada, por meio de convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta do acordo individual ser encaminhada ao empregado com a antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos.

Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, como, por exemplo, o vale alimentação pago espontaneamente ou previsto em instrumentos coletivos.

Caso queira, o empregado poderá contribuir para o Regime Geral de Previdência Social, na qualidade de segurado facultativo, na forma do art. 20 da Lei 14.020/2020.

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado:

- da data de cessação do estado de calamidade pública; ou
- da data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou
- da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

Se, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de

teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais e trabalhistas referentes a todo o período, bem como, às penalidades previstas na legislação em vigor e, ainda, às sanções previstas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública, que terá efeitos até 31/11/2020, o Poder Executivo poderá prorrogar o prazo máximo de suspensão temporária do contrato de trabalho, na forma do regulamento.

3.2.1 Pagamento da ajuda compensatória mensal.

A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento da **ajuda compensatória mensal** no valor correspondente a 30% (trinta por cento) do salário do trabalhador, durante o período pactuado de suspensão temporária do contrato de trabalho.

A ajuda compensatória mensal deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito, e terá **natureza indenizatória**, não integrando 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, não integrando, também, a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários, e também não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

A ajuda compensatória, paga a partir de abril de 2020, poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

3.2.2 Garantia de emprego.

O empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em decorrência da suspensão temporária do contrato de trabalho, terá

garantido o emprego durante o período acordado de suspensão, e após seu encerramento, por período equivalente ao acordado para a suspensão, exceto se o trabalhador pedir demissão ou for dispensado por justa causa.

Assim, se a suspensão ocorrer pelo período de 60 (sessenta) dias, deverá ser garantido o emprego no período total de 120 (cento e vinte) dias.

3.2.2.1 Garantia de emprego da empregada gestante.

No caso da **empregada gestante** a garantia de emprego será por período equivalente ao acordado para a suspensão temporária do contrato de trabalho, e será contado a partir do término do período da garantia de emprego da gestante, que tem início da confirmação da gravidez, e segue em até cinco meses após o parto, conforme estabelecido na alínea "b" do inciso II do "caput" do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

3.2.2.2 Indenização devida no caso de dispensa sem justa causa.

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia de emprego sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de **indenização** no valor de **100% (cem por cento) do salário** a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego.

Não será devida indenização no caso de pedido de demissão ou dispensa por justa causa do empregado.

3.3 Redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho por meio da negociação coletiva.

As medidas trabalhistas, de redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, para o prazo máximo de 90 (noventa) dias para a hipótese de redução, e 60 (sessenta) dias para a hipótese de suspensão.

A convenção coletiva, ou o acordo coletivo de trabalho, poderá estabelecer **redução proporcional de jornada de trabalho e salário** em percentuais distintos de 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento), e 70% (setenta por cento). Neste caso, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, será devido nos seguintes termos:

- **Sem percepção do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda** para a redução proporcional de jornada de trabalho e salário inferior a 25% (vinte e cinco por cento);
- **No valor de 25% (vinte e cinco por cento)**, calculado sobre o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, para a redução proporcional de jornada de trabalho e salário **igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento)**;
- **No valor de 50% (cinquenta por cento)**, calculado sobre o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, para a redução proporcional de jornada de trabalho e salário **igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento)**; e
- **No valor de 70% (setenta por cento)**, calculado sobre o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, para a redução proporcional de jornada de trabalho e salário **igual ou superior a 70% (setenta por cento)**.

As convenções coletivas ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contado da data de publicação da Lei nº 14.020, ocorrida em 07/07/2020.

4. Pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para empregados com contrato de trabalho intermitente.

O empregado com contrato de trabalho intermitente, formalizado até a data de 01/04/2020, na forma prevista no § 3º do art. 443 da CLT, fará jus ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda no valor mensal de R\$ 600,00

(seiscentos reais), pelo período de 03 (três) meses, a partir da data da publicação da Medida Provisória nº 936/2020, e será pago em até 30 (trinta) dias, a contar da referida data.

Em existindo mais de um contrato de trabalho intermitente, o empregado não terá direito à concessão de mais de um Benefício Emergencial mensal, bem como, não poderá ser acumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial, sendo garantido o direito ao melhor benefício.

Durante o período de recebimento do benefício emergencial mensal, o empregado com contrato de trabalho intermitente poderá contribuir facultativamente para o Regime Geral de Previdência Social, na forma do art. 20 da Lei nº 14.020/2020.

5. O Curso ou programa de qualificação profissional.

Durante o estado de calamidade pública, que terá efeitos até o dia 31/12/2020, o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da CLT, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a 1 (um) mês e não superior a 3 (três) meses.

6. Utilização de meios eletrônicos.

Poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento aos requisitos formais previstos no Título VI da CLT, que trata sobre negociação coletiva, com vistas à pactuação de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de tais instrumentos coletivos.

7. Redução pela metade de prazos da CLT.

Durante o estado de calamidade pública, que terá efeitos até o dia 31/12/2020, os seguintes prazos, previstos no Título VI da CLT, ficarão reduzidos pela metade:

- **Prazo de 8 (oito) para 4 (quatro) dias** para o sindicato representativo da categoria profissional assumir a direção dos entendimentos, a partir da ciência, por escrito, da resolução de empregados de uma ou mais empresas, que decidirem celebrar acordo coletivo de trabalho com as respectivas empresas.
- **Prazo de 8 (oito) para 4 (quatro) dias** para o sindicato representativo da categoria econômica assumir a direção dos entendimentos, a partir da ciência, por escrito, da resolução da empresa que decidir celebrar acordo coletivo de trabalho com seus respectivos empregados.
- **Prazo de 8 (oito) para 4 (quatro) dias** para a Federação, e na falta dessa, para a correspondente Confederação, assumir a direção dos entendimentos, caso o sindicato da categoria profissional ou econômica não tenha se desincumbido do encargo recebido pelos trabalhadores ou empregadores, respectivamente.

Esgotados tais prazos, os interessados poderão prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

8. Garantia de emprego do empregado com deficiência.

Durante o estado de calamidade pública, que terá efeitos até o dia 31/12/2020, é vedada a dispensa, sem justa causa, de empregado pessoa com deficiência.

9. Possibilidade de cancelamento do aviso prévio.

Empregador e empregado podem, em comum acordo, optar pelo cancelamento do aviso prévio em curso, podendo, inclusive, adotar as medidas trabalhistas, do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, de redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho.

10. Inexistência de “factum principis” durante o estado de calamidade pública.

Segundo o art. 486 da CLT, “no caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela

promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável”.

De acordo com a Lei nº 14.020/2020, o disposto no art. 486 da CLT não será aplicado na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, 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 13.979/2020.

Portanto, a princípio, caberá exclusivamente ao empregador assumir todas as verbas rescisórias de seus empregados no caso de cessação dos contratos de trabalho, durante o estado de calamidade pública, que terá efeitos até o dia 31/11/2020.

11. Acordos celebrados com base na Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020.

Os acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e 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, deverão reger-se pelas disposições da referida Medida Provisória.

Porém, se após a pactuação 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:

- Deverão ser aplicadas as condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva;
- A partir da entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, deverão prevalecer as condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitam com as condições estipuladas no acordo individual.

12. Não aplicação do critério da dupla visita.

O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente da Lei nº 14.020/2020, observará o disposto no Título VII da CLT, mas não se aplicará o critério da dupla visita à empresa infratora.

13. Possibilidade de repactuação e novação de operações financeiras contraídas por empregado.

Durante a vigência do estado de calamidade pública, com efeitos até 31/12/2020, será garantida a opção pela **repactuação** das operações de empréstimos, de financiamentos, de cartões de crédito e de arrendamento mercantil, concedidas por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil, e contraídas com o desconto em folha de pagamento ou na remuneração disponível de que trata a Lei nº 10.820/2003, ao mutuário empregado:

- que teve redução proporcional de jornada de trabalho e salário; ou
- que teve suspensão temporária do contrato de trabalho; ou
- que comprovar a contaminação pelo novo coronavírus (COVID-19), por meio de laudo médico acompanhado de exame de testagem.

Para tais mutuários, em ocorrendo a repactuação, será garantido o direito à redução das prestações referidas no art. 1º da Lei nº 10.820/2003, na mesma proporção de sua redução salarial.

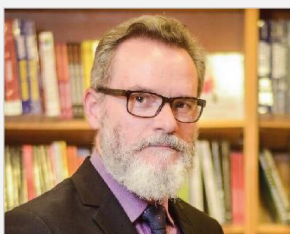
Outrossim, será garantido prazo de **carência de até 90 (noventa) dias**, à escolha do mutuário, sendo mantidas as condições financeiras de juros, encargos remuneratórios e garantias, salvo no caso em que a instituição consignatária entenda pertinente a diminuição de tais juros e demais encargos remuneratórios.

Os empregados que forem dispensados até 31/12/2020, e que tenham contratado alguma das operações acima, mediante desconto em folha de pagamento ou na remuneração disponível de que trata a Lei nº 10.820/2003, terão direito à **novação** dessas operações para um contrato de empréstimo pessoal, com o mesmo saldo

devedor anterior, e as mesmas condições de taxa de juros, encargos remuneratórios e garantias originalmente pactuadas, acrescida de **carência de até 120 (cento e vinte) dias**.

Importante

Para informações sobre modelos de acordo individual de trabalho de redução proporcional de jornada e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, acesse o link: <https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-Coronav%C3%ADrus-Medida-Provis%C3%B3ria-936-Modelo-de-Acordo-Individual-de-Trabalho.pdf>



Marco Antonio Redinz

Advogado, professor universitário, escritor e executivo do Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgão de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).

