

VISITAÇÃO INICIAL À LEI 14.020/2020 (MP 936/20) - PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Do período de aplicação da Lei

A lei 14.020, de 06 de julho de 2020 institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e é resultante da conversão da Medida Provisória n.º 936/2020, aprovada pelo Congresso Nacional em junho deste ano.

Publicada em 07 de julho de 2020, referida Lei vigorará até enquanto reconhecido o estado de calamidade pública que, nos termos do Decreto Legislativo n.º 06, de 20 de março de 2020, se estenderá, a princípio, até 31 de dezembro de 2020.

Dos objetivos do programa emergencial

A instituição do programa emergencial tem por objetivo preservar o emprego e renda; garantir as atividades laborais e empresariais; e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública.

Para tanto a lei prevê as seguintes medidas:

- I - o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e
- III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Da Criação do Benefício Emergencial (BEm)

O benefício Emergencial será pago nos casos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e de suspensão temporária do contrato de trabalho.

É de se destacar que a Lei nº 14.020/2020, reproduziu as mesmas condições já previstas na MP 936/2020, quando define que se trata de um benefício de prestação mensal, custeado pela União, a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.



Estabelece as mesmas regras iniciais para a constituição do benefício, quando determina que o Ministério da Economia **deve ser comunicado no prazo de até 10 (dez) dias**, contados da data da celebração do acordo da redução de jornada e de salário ou da suspensão do contrato de trabalho.

Manteve-se igualmente a responsabilização do empregador que não prestar as informações do acordo firmado ao Ministério da Economia no prazo estabelecido, pelo pagamento da remuneração do empregado, inclusive dos encargos sociais, até que a informação seja prestada.

Do valor do benefício

O Benefício Emergencial (BEm) terá como base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego a que o empregado teria direito, destacando-se que o recebimento do BEm não impede futuro recebimento do seguro desemprego pelo trabalhador, acaso preenchidos os requisitos legais quando de sua habilitação.

Não será considerado para a concessão do benefício o cumprimento de qualquer período aquisitivo; tempo de vínculo empregatício; e número de salários recebidos.

O BEm **não será concedido** aos empregados que estejam ocupando cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular de mandato eletivo.

Também não fará jus ao benefício quem esteja em gozo do seguro desemprego, em qualquer de suas modalidades; de bolsa de qualificação profissional; ou de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social, com exceção de pensão por morte ou auxílio acidente.

Importante destacar que o empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente o BEm por cada um deles, seja por redução proporcional de jornada e salário, seja por suspensão do contrato de trabalho.

Da Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário

Durante todo o estado de calamidade pública (inicialmente previsto até 31/12/2020), empregador e empregado poderão ajustar a redução de jornada proporcional ao salário, por até 90 dias, sendo importante destacar que **esse prazo pode ser prorrogado por Ato do Poder Executivo que, até esta data, ainda não o**



foi, permanecendo, assim, o limite de 90 dias para aqueles que já acordaram nesse sentido.

A novidade trazida pela Lei, em ralação à MP 936/2020, é que esse acordo poderá ser de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho da empresa, sem que implique em qualquer quebra de isonomia.

Para a validade do acordo firmado entre empregador e empregado, imperiosa a preservação do salário-hora de trabalho.

A pactuação poderá ser feita por **acordo individual de trabalho**, sempre de forma escrita, com encaminhamento da proposta ao empregado com antecedência mínima de 02 (dois) dias corridos e apenas para a redução da jornada de trabalho proporcional ao salário **nos percentuais de 25%, 50% e 70%**.

A Lei 14.020/2020 trouxe regramento para o caso de redução de jornada de trabalho proporcional ao salário, realizado por meio de negociação coletiva (Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho), que poderão estabelecer percentuais diversos de jornada proporcional ao salário.

Nesses casos, sendo a redução de jornada de trabalho e de salário inferior a 25%, o trabalhador não terá direito à percepção do Benefício Emergencial.

Sendo esse percentual superior a 25% e inferior a 50%, o valor do BEm corresponderá a 25% sobre o valor do seguro desemprego a que faria jus.

Acaso a redução de jornada e salário seja superior a 70%, o BEm corresponderá a 70%.

Sindicatos e empresas poderão, até o dia 17 de julho de 2020, renegociarem e adequarem as Convenções ou Acordos Coletivos anteriormente celebrados.

Importante se destacar que a redução de salário proporcional à jornada, **por meio de acordo individual de trabalho** é restrito aos casos de percentual de redução de 25%, cujo salário seja de até dois salários mínimos (R\$ 2.090,00) para empresas cujo faturamento no ano de 2019 foram superiores a R\$ 4.800.000,00 e de até três salários mínimos (R\$ 3.135,00) para empresas com faturamento inferior a esse montante ou para empregados 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.



Recife

Praça Miguel de Cervantes, 60 - sl. 802, Ilha do Leite
Recife - PE - CEP: 50070-520
Fone: (81) 3421-5543
www.francaadvogados.adv.br
administrativo@francaadvogados.adv.br

São Paulo

Alameda Santos, 1773, Jardim Paulista
São Paulo - SP - CEP: 01419-100
Fone: (11) 4081-1188
www.francaadvogados.adv.br
administrativo@francaadvogados.adv.br

Outros percentuais, inclusive diferentes dos estabelecidos em lei, apenas por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Poderá, igualmente, ser adotado **Acordo Individual** para 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.

Para os empregados **aposentados**, essas medidas apenas serão permitidas por meio de Acordo Individual de Trabalho quando, além do atendimento das regras comuns aos demais funcionários, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal.

Com exceção da redução proporcional de 25% de jornada e salário, para todos os demais percentuais

Todo Acordo individual de Trabalho deve ser comunicado ao sindicato em até 10 dias

Permite-se que todos os atos necessários para a realização dos acordos individuais possam ser realizados por qualquer meio físico ou eletrônico que se possa comprovar a eficácia.

Da suspensão do contrato de trabalho

Manteve-se a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, por um período máximo de 60 dias, em dois períodos de 30 dias, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, podendo **esse prazo ser prorrogado por Ato do Poder Executivo que, até esta data, ainda não o foi, permanecendo, assim, o limite de 60 dias para aqueles que já acordaram nesse sentido.**

As empresas com receita bruta no ano de 2019, superior a R\$ 4.800.000,00 somente poderão suspender o contrato de trabalho de seus empregados, mediante uma ajuda compensatória mensal de 30% do valor do salário do empregado, durante todo o período de suspensão.



A suspensão do contrato de trabalho apenas poderá ser realizada por meio de **Acordo Individual** para empregados cujo salário seja de até dois salários mínimos (R\$ 2.090,00), para empresas cujo faturamento no ano de 2019 superaram R\$ 4.800.000,00 e de até três salários mínimos (R\$ 3.135,00) para empresas com faturamento inferior a esse montante ou para empregados 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.

Constitui exceção que permite a realização de acordo individual para suspensão do contrato de trabalho para qualquer patamar remuneratório, 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.

Os ajustes individuais poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes e devem ser comunicados ao sindicato patronal em até 10 dias da data de sua celebração.

Importante destacar que o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados e ficará autorizado a contribuir para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, é terminantemente proibida a realização de qualquer prestação de serviço, de qualquer natureza para o empregador, sob pena de passar a ser imediatamente devida a remuneração, encargos sociais e trabalhistas de todo o período, demais punições administrativas, além das sanções previstas em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Das disposições comuns à duas medias

O BEm poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho.

A ajuda compensatória paga pelo empregador deverá, obrigatoriamente, ter o seu valor definido no instrumento coletivo ou individual pactuado e terá natureza estritamente indenizatória, não integrando a base do imposto de renda do empregado, nem será base de cálculo da contribuição previdenciária e demais tributos incidentes sobre a folha de pagamento.



Recife

Praça Miguel de Cervantes, 60 - sl. 802, Ilha do Leite
Recife - PE - CEP: 50070-520
Fone: (81) 3421-5543
www.francaadvogados.adv.br
administrativo@francaadvogados.adv.br

São Paulo

Alameda Santos, 1773, Jardim Paulista
São Paulo - SP - CEP: 01419-100
Fone: (11) 4081-1188
www.francaadvogados.adv.br
administrativo@francaadvogados.adv.br

Essa ajuda compensatória também não integrará a base de cálculo para depósitos do FGTS e 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.

A **GARANTIA PROVISÓRIA DO EMPREGO** alcança tanto a redução de jornada proporcional ao salário, quanto a suspensão temporária dos contratos de trabalho.

Destaque-se que a garantia provisória do emprego corresponde ao período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, acrescido desse mesmo período, após o restabelecido da condição anterior do contrato de trabalho.

Especificamente à **GESTANTE**, o legislador buscou estabelecer um regramento específico, quanto à sua participação no Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Definiu-se que, ocorrendo o início do evento caracterizador do início do benefício do salário-maternidade, o empregador deverá comunicar imediatamente aos Ministério da Economia, interrompendo-se as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Nesse caso, será desconsiderada a remuneração reduzida pela redução de jornada, bem como a suspensão do contrato de trabalho e a empregada receberá o salário-maternidade, tomando-se como base a remuneração integral ou último salário de contribuição, sem considerar a aplicação das medidas do programa emergencial do emprego e renda, **sendo pago diretamente pela previdência social**.

Como forma de preservação do emprego e renda, permitiu o cancelamento do aviso prévio já concedido e em curso, para a adoção das medidas do programa emergencial.

Estas considerações constituem uma visitação inicial à Lei n.º 14.020/2020 que trouxe alterações específicas e minuciosas do que havia previsto a MP 936/2020 e que serão mais aprofundadas brevemente.

Equipe França Advogados.



Recife
Praça Miguel de Cervantes, 60 - sl. 802, Ilha do Leite
Recife - PE - CEP: 50070-520
Fone: (81) 3421-5543
www.francaadvogados.adv.br
administrativo@francaadvogados.adv.br

São Paulo
Alameda Santos, 1773, Jardim Paulista
São Paulo - SP - CEP: 01419-100
Fone: (11) 4081-1188
www.francaadvogados.adv.br
administrativo@francaadvogados.adv.br