

O CORONAVÍRUS, AS RELAÇÕES DE TRABALHO E A LEI 14.020 DE 07 DE JULHO DE 2020

INTRODUÇÃO

Como amplamente divulgado e de conhecimento generalizado, em 01 de abril de 2020 o governo federal publicou a Medida Provisória 936, que entre outras coisas possibilitou a redução proporcional da jornada de trabalho e salários por até 90 dias; bem como possibilitou a suspensão dos contratos de trabalho por até 60 dias.

Considerando que boa parte das empresas adotaram um ou outro regime e que os mesmos já estão se esgotando ou até já se esgotaram, e que persiste os efeitos nefastos da pandemia do “Coronavírus”, com prejuízo nas atividades empresarias e reflexo na taxa de desemprego, **criou-se enorme expectativa em se saber se tais possibilidades seriam prorrogadas pelo Governo Federal.**

Divulgou a imprensa que o Congresso Nacional **teria prorrogado** a referida Medida Provisória, numa linguagem não técnica e que **leva a população ao enganoso entendimento de que aquelas possibilidades citadas acima poderiam ser renovadas.** Cumpre aqui esclarecer um pouco sobre isto.

Quando uma Medida Provisória é editada pelo Governo Federal, ela é remetida para o Congresso Nacional que deve apreciá-la, rejeitando-a ou aprovando-a quando se converte em Lei, ou ainda, alterando-a, quando então deve novamente ser remetida ao Governo Federal para sancioná-la ou vetá-la, ainda que parcialmente.

Deve aqui ser esclarecido também, que quando o Congresso **altera** uma Medida Provisória, como no caso em discussão, **já que o Congresso introduziu diversas alterações na Medida Provisória 936**, tais alterações se subdividem em **supressivas, modificativas ou aditivas.**

No caso específico, as alterações feitas pelo Congresso Nacional se enquadraram como modificativas e aditivas.

E o Congresso fez tais alterações de forma **incorreta, escandalosa e em afronta a ordem Constitucional**. Como se vê em artigo constante de <https://jus.com.br/artigos/66725/medida-provisoria-e-convalidacao>, “.. o Supremo Tribunal Federal em proibir que o Congresso Nacional inclua, na conversão de medidas provisórias em leis, artigos que nada têm a ver com a norma editada pelo Poder Executivo. Esse tipo de “contrabando legislativo” ocorre por meio de emendas de parlamentares e servem para que assuntos espinhosos sejam transformados em lei sem a devida discussão no Parlamento. O tribunal declarou a prática ilegal daqui para frente, mas manteve a validade de leis aprovadas a partir de medidas provisórias nesses moldes pelo Congresso.”

O Congresso Nacional aproveitou-se da distração da população, e fez introduzir diversos dispositivos no texto do Projeto de Lei de Conversão da Medida Provisória, que tratam de reforma a dispositivos trabalhistas e outros, querendo fazer uma mini- reforma, introduziu alterações em matéria fiscal e tributária, entre outros.

Aqui se encontra a explicação porque o Governo Federal demorou para publicar a lei nº 14.020/2020, porque teve que estudá-la a fundo para ver as consequências que gerariam tal sanção Presidencial, para concluir em vetar diversos dispositivos redigidos pelos ilustres Congressistas.

Cabe ainda esclarecer, que no que tange ao foco principal da Medida Provisória 936, que era introduzir o regime de redução proporcional da jornada de trabalho e salários; bem como o regime de suspensão dos contratos de trabalho; ambos com possibilidade de recebimento de Benefício Emergencial, o Projeto de Conversão nestas matérias, não cometeu grandes inovações, o que por isto mesmo, **gera efeitos da Lei nº 14.020 de 07 de julho de 2020, s.m.j.**, desde o início de vigência da MP 936, o que por consequência, **implica na resposta da não-elasticidade automática dos prazos de redução de jornada e suspensão contratual, já que dependentes de Ato do Poder Executivo que isto autorize.**

Neste artigo não se pretende abordar e esgotar a totalidade das medidas adotadas, mas sim aquelas principais e mais comuns no dia a dia dos empresários e empregados.

Das medidas adotadas:

1. DA PRORROGAÇÃO DAS MEDIDAS EMERGENCIAIS JÁ ADOTADAS ENQUANTO VIGORAVA A MP 936

1.1 Conforme Artigo 16 da Lei 14.020/2020, o legislador deixa clara sua intenção, que é a de autorizar o Poder Executivo a prorrogar os prazos máximos de celebração dos acordos (tanto de redução, como de suspensão) conforme a necessidade, fixando um termo final, que é o fim do período de estado de calamidade pública.

3

Vale dizer que, conforme introdução deste trabalho, entende-se que a Lei 14.020/2020 não inovou nos prazos em que se permite redução de jornada e suspensão dos contratos de trabalho, de forma que pelas razões já lançadas na Introdução, para quem já praticou as medidas em seus prazos máximos, deve-se aguardar a edição de Ato do Poder Executivo que possibilite a prorrogação.

Até a conclusão deste artigo não houve a assinatura de Ato do Poder Executivo nesse sentido, todavia, deve se ter notícias nos próximos dias, sendo certo que o secretário especial de Previdência e Trabalho, Bruno Bianco, informou que, os prazos máximos, provavelmente, serão majorados/prorrogados em **60 dias para os acordos de suspensão contratual, e de 30 dias para os acordos de redução salarial.**

REPITA-SE, NO ENTANTO, QUE A MAJORACÃO DESSES PRAZOS AINDA DEPENDEM DE ATO DO PODER EXECUTIVO.

2. PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

2.1 A Lei 14.020/2020 manteve o propósito da MP 936 articulando as medidas emergenciais consistentes em três frentes:

I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;

II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e

III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

3. BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

4

3.1 A Lei 14.020/2020 manteve o Programa de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, que será pago nas seguintes hipóteses:

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

4. CONDIÇÕES PARA O EMPREGADO RECEBER O BENEFÍCIO, NAS DUAS HIPÓTESES ACIMA

4.1 Disposições Gerais sobre o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

I - O empregador **deverá** informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo;

II - a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I; e

III - o Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Anotação:

Se o empregador não prestar as informações no prazo previsto acima, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até que informação seja prestada, depois segue o pagamento pelo Governo Federal.

5

4.2 O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido nas seguintes hipóteses

I - ocupando cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, ou seja, titular de mandato eletivo; ou

II - em gozo:

a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social;

b) do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e

c) da bolsa de qualificação profissional.

5. DO VALOR DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL

5.1 O valor do Benefício Emergencial será calculado da mesma forma como se apura o valor do seguro-desemprego (base de cálculo) e será pago na **proporção** da redução da jornada e salário.

5.2 No caso da **suspensão do contrato**, o valor do Benefício será:

- a) Equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito;
- b) Para empresas que tiveram receita em 2019, superior a R\$4.800.000,00, contribuirão com 30% do valor do salário do empregado, e o Benefício Emergencial será então de 70% do que teria direito ao seguro desemprego.

6

6. DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO

6.1 Por acordo individual podem celebrar os empregados que:

- a) ganhem salário até R\$ 2.090,00 (**isto foi alterado pela Lei, pois o texto da MP 936 previa salário de até 3.135,00**), e que o empregador no ano de 2019 tenha auferido receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00;
- b) ganhem salário até R\$ 3.135,00, e que o empregador no ano de 2019 tenha auferido receita bruta até R\$ 4.800.000,00;
- c) que ganhem salário acima de R\$12.202,12 e sejam portadores de diploma de nível superior;
- d) estejam **fora** das situações das alíneas “a”, “b” e “c” acima, desde que seu acordo seja para redução de jornada de trabalho e de salário em **25%**. Para redução em outros patamares só por negociação coletiva;
- e) estejam fora das situações das alíneas “a”, “b” e “c” acima, quando seu acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente, incluídos neste valor o

Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal do empregador e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho.

A ajuda compensatória mensal será 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.

6.2 Aos Empregados Aposentados, a Lei 14.020/2020 trouxe inovações, possibilitando ao mesmo celebrar acordo, obedecidas as condições abaixo

a) A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário por acordo individual escrito ao aposentado, **somente será admitida quando**, além do enquadramento em algumas das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho (expostas acima) **houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal** equivalente ao do valor que o empregado receberia do Benefício Emergencial;

b) Para as empresas que tenham auferido em 2019 faturamento bruto superior a R\$ 4.800.000,00, além da condição prevista na letra “a” acima (ajuda compensatória equivalente ao “BEM”) + 30% salário mensal do empregado;

6.3 A jornada de trabalho e os salários podem ser reduzidos por até 90 dias, observadas as regras mencionadas no item “1” – “DA PRORROGAÇÃO DAS MEDIDAS EMERGENCIAIS JÁ ADOTADAS ENQUANTO VIGORAVA A MP 936”, **ou seja, esse prazo será ainda definido em Ato do Poder Executivo, a ser publicado;**

6.4 O valor do salário hora deve ser mantido;

6.5 O acordo deve ser celebrado com dois dias de antecedência;

6.6 Tem-se as seguintes **possibilidades** de redução:

- a) vinte e cinco por cento;
- b) cinquenta por cento; ou
- c) setenta por cento.

6.7 Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário, deverão ser informados pelos empregadores ao sindicato dos trabalhadores, **no prazo de até dez dias corridos, contados da data de sua celebração. Entende-se que aqui, a celeuma sobre eventual autorização sindical, ficou superada, devendo ocorrer a mera comunicação.**

6.8 Do restabelecimento da jornada e salário

8

6.8.1 A jornada e salários serão restabelecidos com um aviso de 02 dias corridos de antecedência, contados do que ocorrer primeiro:

- a. da cessação do estado de calamidade pública;
- b. da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou
- c. da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

6.9 Por convenção ou Acordo Coletivo

6.9.1 Aplica-se tudo quanto constou para o ajuste individual;

6.9.2 Por Convenção ou Acordo Coletivo, poderão se estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário **diversos** dos fixados ao acordo individual;

6.9.3 O Benefício Emergencial será de:

- I - sem percepção do Benefício Emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a 25%;
- II – 25% sobre a base de cálculo, para a redução de jornada e de salário de 26% a 49%;
- III – 50% sobre a base de cálculo, para a redução de jornada e de salário de 50% a 69%; e
- IV – 70% sobre a base de cálculo, para a redução de jornada e de salário superior a 70%.

6.10 Renegociação Coletiva

Para as empresas que já tinham celebrado acordo coletivo, **poderão** renegociar as normas, para adequação a Lei (no prazo de dez dias corridos, contados da data de publicação da Lei).

6.11 Possibilidade de se acordar a redução de jornada/salarial de forma setorial/departamental.

A legislação neste ponto traz **novidades**, e prevê a possibilidade de celebração do acordo de forma setorial/departamental/parcial ou total dos postos de trabalho, o que, ao nosso ver, é medida inconveniente, tendo em vista situações particulares de cada empregado, além do fato de que isto **não** dispensaria a assinatura de todos, logo, sendo mais aconselhável sempre se fazer os acordos individuais.

7 DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

7.1 Por acordo individual podem celebrar os empregados que:

a) ganhem salário até R\$ 2.090,00 (**isto foi alterado pela Lei, pois o texto da MP 936 previa salário de até 3.135,00**), e que o empregador no ano de 2019 tenha auferido receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00.

b) ganhem salário até R\$ 3.135,00, e que o empregador no ano de 2019 tenha auferido receita bruta até R\$ 4.800.000,00.

c) que ganhem salário acima de R\$12.202,12 e sejam portadores de diploma de nível superior;

d) estejam fora das situações das alíneas “a”, “b” e “c” acima, quando seu acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente, incluídos neste valor o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e a ajuda compensatória mensal. Nesta hipótese houve modificação da MP 936, que permitia para quem estava abaixo da faixa salarial de letra “c”, mas acima da faixa salarial de letra “b”, apenas o acordo por meio do Sindicato. Assim, ampliou-se a possibilidade de uma celebração individual, mas, em contrapartida, com requisito de pagamento mínimo.

A ajuda compensatória mensal será 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.

10

7.2 Aos Empregados Aposentados, a Lei 14.020/2020 trouxe inovações, possibilitando ao mesmo celebrar acordo, obedecidas as condições abaixo:

a) A suspensão do contrato de trabalho por acordo individual escrito ao aposentado, **somente será admitida quando**, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho (expostas acima), **houver o pagamento pelo empregador de ajuda compensatória mensal** equivalente ao do valor que o empregado receberia do Benefício Emergencial;

b) Para as empresas que tenham auferido em 2019 faturamento bruto superior as 4.800.000,00, além da condição prevista na letra “a” acima (ajuda compensatória equivalente ao “BEM”) + 30% do salário mensal do empregado, como outra ajuda compensatória;

7.3 O contrato de trabalho poderá ser suspenso por **até 60 dias**, fracionáveis em dois períodos de **até 30 dias** cada, observadas as regras mencionadas

no item “1” – “DA PRORROGAÇÃO DAS MEDIDAS EMERGENCIAIS JÁ ADOTADAS ENQUANTO VIGORAVA A MP 936”, **ou seja, esse prazo será ainda definido em Ato do Poder Executivo, a ser publicado;**

7.4 O acordo de suspensão do contrato de trabalho deve ser celebrado com dois dias de antecedência;

7.5 Durante o período de suspensão o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados (ticket refeição, cesta básica, plano de saúde, ...);

7.6 Ficará autorizado ao empregado recolher para o INSS sua contribuição na qualidade de segurado facultativo;

7.7 Os acordos individuais de suspensão temporária do contrato deverão ser informados pelos empregadores ao sindicato dos trabalhadores, **no prazo de até dez dias corridos, contados da data de sua celebração. Entende-se que aqui, a celeuma sobre eventual autorização sindical, ficou superada, devendo ocorrer a mera comunicação.**

7.8 Do restabelecimento do contrato de trabalho

7.8.1 O contrato de trabalho será restabelecido com um aviso de 02 dias corridos de antecedência, contados do que ocorrer primeiro:

- a. da cessação do estado de calamidade pública;
- b. da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou
- c. da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

7.9 Renegociação Coletiva

Para as empresas que já tinham celebrado acordo coletivo, **poderão** renegociar as normas, para adequação a Lei (no prazo de dez dias corridos, contados da data de publicação da Lei).

7.10 Possibilidade de se acordar a suspensão do contrato de forma setorial/departamental

A legislação neste ponto traz **novidades**, e prevê a possibilidade de celebração do acordo de forma setorial/departamental/parcial ou total dos postos de trabalho, o que, ao nosso ver, é medida inconveniente, tendo em vista situações particulares de cada empregado, além do fato de que isto **não** dispensaria a assinatura de todos, logo, sendo mais aconselhável sempre se fazer os acordos individuais.

12

7.11 Por convenção ou Acordo Coletivo

7.11.1 Aplica-se tudo quanto constou para o ajuste individual;

7.11.2 Pode ser estendido a todos os empregados, independente de faixa salarial ou grau de instrução;

8. DA GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO

8.1 Os empregados beneficiados com redução de jornada e salários, ou suspensão do contrato, com recebimento do Benefício Emergencial, terão garantia provisória no emprego e não podem ser dispensados:

I - durante o período acordado; e

II - após o fim da redução de jornada e salários, ou suspensão do contrato, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

III – **NOVIDADE:** Com relação a empregada gestante, considerando que esta já é portadora de garantia de emprego prevista constitucionalmente, até o 5º mês após o parto, a garantia de emprego mencionada no inciso II acima, será computada a partir do término da garantia de emprego gestante.

8.2 Se ocorrer a dispensa durante o período de garantia de emprego, o empregador deverá pagar além das parcelas rescisórias, uma indenização de:

I - Na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário de 25% a 49%:

50% do salário a que o empregado teria direito no período remanescente;

II - Na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário de 50% a 69%:

65% do salário a que o empregado teria direito no período remanescente;

III – Na hipótese de suspensão temporária do contrato, e na hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário superior a 70%:

IV - 100% do salário a que o empregado teria direito no período remanescente;

13

9. CONFLITO ENTRE ACORDO INDIVIDUAL E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

9.1 Em relação ao conflito entre acordos, a Lei 14.020 estabelece:

I) a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva;

II) a partir da vigência da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estipuladas no acordo individual.

Atenção: Se o acordo individual for mais favorável ao empregado, este deverá prevalecer sobre a negociação coletiva (§ 6º, art. 12).

10. VEDAÇÃO A DISPENSA DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

É proibido, enquanto vigorar o estado de calamidade pública, a dispensa sem justa causa do empregado com deficiência.

11. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

11.1 O empregado com contrato de trabalho intermitente, nos termos do § 3º do art. 443 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, formalizado até a data de publicação da Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, faz jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de 3 (três) meses.

11.2 A existência de mais de um contrato de trabalho intermitente, nos termos do § 3º do art. 443 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, não gera direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal.

14

12. CONTRATO DE APRENDIZAGEM E JORNADA PARCIAL

As disposições da Lei são extensivas ao contrato de aprendizagem e a jornada parcial.

13. ESTADO NÃO VAI ARCAR COM ENCARGOS POR CONTA DA PARALISAÇÃO

A CLT, em seu artigo 486 prevê que no caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho motivada por ato de autoridade pública, o Governo ficará responsável a pagar a indenização ao empregado.

No entanto, a Lei 14.020/2020 estabelece que esse artigo não é aplicável em caso de paralisação das atividades em razão do coronavírus, haja vista ser situação de emergência de saúde pública e de importância mundial (Art. 29).

14. REPACTUAÇÃO/NOVAÇÃO DE EMPRÉSTIMO CONSIGNADO DURANTE O ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

Sobre a questão dos Empréstimos Consignados, a Lei 14.020/2020 traz **novidades**, abaixo destacadas:

14.1 Os empregados poderão optar pela repactuação das operações de crédito, financiamentos, empréstimos concedidos por bancos e sociedades de arrendamento mercantil, na modalidade de empréstimo consignado (com desconto em folha), quando:

- a) Sofrer redução proporcional de jornada de trabalho e salário;
- b) Tiver suspensão temporária do contrato de trabalho;
- b) Por meio de laudo médico, acompanhado do exame de testagem, comprovar a contaminação pelo novo “coronavírus”.

14.2 Na hipótese do item “a”, ao se optar pela repactuação, é garantida a redução das prestações na mesma proporção da redução salarial do empregado.

14.3 Nesse caso de “repactuação” poderá haver prazo de carência de 90 dias.

14.4 Uma outra situação diz respeito aos empregados que forem **dispensados** até 31 de Dezembro deste ano, e que tenham efetuado este tipo de operação. Nestes casos, a Lei assegura o direito à **novação** dessas operações para um contrato de empréstimo pessoal (não mais por desconto em folha), com o mesmo saldo devedor anterior, e mesmas condições de taxa de juros.

14.5 Nesse caso de “novação” poderá haver prazo de carência de 120 dias.

15. VETOS DO PODER EXECUTIVO

O projeto de lei de conversão aprovado pelo Congresso Nacional **não foi integralmente sancionado pelo Presidente da República**, que vetou diversos trechos do Projeto de Lei, citando-se abaixo alguns:

- a) Extensão do Benefício Emergencial aos Domésticos dispensados sem justa causa, que não preencha os requisitos legais para habilitação do Seguro Desemprego (art.28);
- b) Extensão do Benefício Emergencial aos beneficiários da última parcela do Seguro Desemprego, nas competências de Março ou Abril de 2020 (art.30);
- c) Atualização de Débitos Trabalhistas pelo IPCA-E – tema de grande discussão nos Tribunais Trabalhistas, e inclusive, no STF.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste momento, considerando a urgência que se faz presente, é o que cumpria esclarecer acerca da recentíssima Lei 14.020/2020, podendo ao longo dos próximos dias novas ponderações serem feitas.

16

Renato de Souza Sant'Ana
Advogado – OAB/SP 106.380
Sócio de Sant'Anna e Sant'Ana Advogados Associados

Danielle Vilela Vieira
Advogada - OAB/SP 357.921
Associada de Sant'Anna e Sant'Ana Advogados Associados

08.07.2020.