

COVID-19

Lei nº 14.020/2020 – Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda

Em 07 de julho de 2020 foi publicada a Lei nº 14.020/2020 que aprovou a Medida Provisória (“MP”) nº 936/2020, com algumas alterações.

O escritório Tribuci Advogados já publicou um artigo que traz todos os detalhes do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda instituído pela MP nº 936/2020, que pode ser acessado [aqui](#).

Por sua vez, a Lei nº 14.020/2020 é mais uma medida tomada pelo Governo Federal para enfrentamento dos reflexos econômicos e sociais decorrentes da pandemia do coronavírus e poderá ser aplicada durante o estado de calamidade pública, reconhecido até 31 de dezembro de 2020, conforme Decreto Legislativo nº 6/2020.

Como sabido, as medidas decorrentes do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda são o **pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda** (“Benefício) no caso da adoção da **redução proporcional de jornada de trabalho e de salário** ou da **suspensão temporária do contrato de trabalho** (“Medidas de enfrentamento”).

Ressalta-se que a necessidade de concordância expressa do empregado e os prazos para o empregador informar o Ministério da Economia sobre as Medidas de enfrentamento e o empregado receber o Benefício foram mantidos, assim como houve a manutenção da previsão da garantia provisória de emprego durante o período acordado para as Medidas de enfrentamento e após o restabelecimento das condições normais de trabalho pelo período equivalente ao acordado para as Medidas de enfrentamento.

Para as empregadas gestantes e adotantes, incluindo as empregadas domésticas, a garantia provisória terá a mesma duração das Medidas de enfrentamento, contada a partir do término da estabilidade provisória pela gravidez, de acordo com o artigo 10, III da legislação em comento.

Dentre as principais mudanças trazidas pela nova legislação, a possibilidade de **prorrogação do prazo de vigência** das medidas de enfrentamento, é um ponto que se sobressai.

De acordo com o artigo 7º da Lei, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário que antes era limitada a 90 dias, poderá, agora, ser, após decorridos os 90 dias, prorrogada por prazo a ser determinado em ato do Poder Executivo, que deverá ser publicado nos próximos dias.

No mesmo sentido, o artigo 8º da Lei traz que o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados pelo prazo de 60 dias, fracionável em 2 períodos de até 30 dias, podendo, também, ser prorrogado por prazo determinado em ato do Poder Executivo, que, como dito anteriormente, será publicado oportunamente.

**INFORMATIVO
COVID-19**

TRABALHISTA

Outra mudança trazida pela Lei é a **alteração dos valores salariais** que irão definir se as Medidas de enfrentamento poderão ser adotadas através de acordo individual ou se será obrigatória a negociação coletiva.

O artigo 12 prevê que as Medidas de enfrentamento poderão ser implementadas por meio de acordo individual escrito **ou** de negociação coletiva, aos empregados que:

- i) possuam salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00, na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00;
- ii) possuam salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00, na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00; ou
- iii) possuam diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a 2 vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Para os empregados que não se enquadram nas hipóteses acima destacadas, as Medidas de enfrentamento **somente poderão ser implementadas através de negociação coletiva**, exceto no caso da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ser de 25% ou no caso das Medidas de enfrentamento não resultarem na diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado (incluindo o valor do Benefício, da ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho), hipóteses em que poderá ocorrer a negociação individual.

Além do mais, foi criada a condição para que seja firmado **acordo individual com o empregado aposentado** que, por receber aposentadoria, não poderá receber o Benefício a cargo do Governo, mas o empregador poderá assumir o custo do que seria pago à título de Benefício.

Importante destacar que as novas regras previstas na Lei nº 14.020/2020 somente se aplicam aos novos acordos, sendo que os acordos individuais ou coletivos firmados sob as regras da MP nº 936/2020, continuarão regidos pelas previsões lá constantes.

Outra inovação trazida pela Lei é a **vedação da dispensa sem justa causa do empregado com deficiência**, enquanto durar o estado de calamidade pública, prevista no inciso V do artigo 17 da nova lei.

Já o artigo 23 dispõe sobre a possibilidade do empregador e empregado optarem, em comum acordo, pelo **cancelamento do aviso prévio em curso e adoção das Medidas de enfrentamento**.

Por fim, a nova legislação **afastou a aplicação do artigo 486 da Consolidação das Leis do Trabalho** ("CLT") que prevê a responsabilidade do Poder Público

TRABALHISTA



relativamente às ordens de paralisação ou suspensão de atividades da empresa em decorrência das medidas para o enfrentamento do estado de calamidade pública causado pelo coronavírus.

A equipe trabalhista do Tribuci Advogados possui profissionais qualificados que podem prestar todo o auxílio para a aplicação da Lei nº 14.020/2020 nos contratos de trabalho.

Para mais informações
sobre este tema, entre em
contato com:

[Ilie Jardim](#)

[Victória Cortez](#)

Para outros conteúdos de
nossos especialistas sobre
Covid-19, clique [aqui](#).

info@tribuci.com.br