



PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Lei 14.020 e Dec. 10.422

PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA – LEI Nº 14.020 E DECRETO Nº 10.422

Foi publicada em 07/07/2020 a Lei nº 14.020, instituindo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispondo sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrentes do coronavírus. E em 14/07/2020 foi publicado o Decreto nº 10.422, que regulamenta a Lei nº 14.020.

A Lei nº 14.020 é resultado da aprovação do projeto de lei de conversão da Medida Provisória nº 936, cujo texto original sofreu algumas alterações e acréscimos. Embora tenha vigorado até 06/07/2020, consoante o disposto no artigo 62, § 12, da Constituição da República, os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho celebrados com base na Medida Provisória nº 936 permanecem válidos e regidos pelas suas disposições.

Além disso, empregadores e empregados que acordaram anteriormente redução proporcional de jornada e de salário e/ou suspensão temporária de contrato de trabalho, com base na Medida Provisória nº 936, poderão celebrar novos acordos de redução ou suspensão com fundamento na Lei nº 14.020 e no Decreto nº 10.422, por período correspondente à diferença entre o novo prazo máximo de 120 dias para utilização dessas medidas e os períodos dos acordos eventualmente celebrados com base na Medida Provisória nº 936.

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda tem como objetivos:

- 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 da emergência de saúde pública.

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

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

O Ministério da Economia coordenará, executará, monitorará e avaliará o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e editará as normas complementares necessárias à sua execução, devendo 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 realizadas no País.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União e será pago quando houver redução proporcional da jornada de trabalho e de salário e suspensão temporária do contrato de trabalho. Seu valor terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, ou seja, variará entre R\$ 1.045,00 e R\$ 1.813,03.

Não será devido o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda ao empregado que esteja ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular de mandato eletivo, ou em gozo de benefício previdenciário (exceto pensão por morte ou auxílio-acidente), do seguro-desemprego e de bolsa de qualificação profissional.

A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, durante o estado de calamidade pública, poderá ser acordada de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 90 dias, prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado, desde que preservado o valor do salário-hora de trabalho. O Decreto nº 10.422 ampliou esse prazo em 30 dias, de modo que a redução poderá ser acordada por um total de 120 dias, computados os períodos de redução acordados com base na Medida Provisória nº 936.

Se por acordo individual, a proposta de acordo deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos, e a redução se dará, exclusivamente, nos percentuais de 25%, 50% ou 70%, e o empregado receberá o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda aplicando-se o mesmo percentual de redução sobre a base de cálculo (valor mensal do seguro-desemprego).

Se por negociação coletiva, poderão ser estabelecidos quaisquer percentuais de redução de jornada e de salário, mas o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será devido apenas em caso de redução não inferior a 25%, no percentual de 25% (para redução igual ou superior a 25% e inferior a 50%), 50% (para redução igual ou superior a 50% e inferior a 70%) e 70% (para redução superior a 70%) do valor mensal do seguro-desemprego.

A suspensão temporária do contrato de trabalho, durante o estado de calamidade pública, poderá ser acordada por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado (cuja proposta deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos), de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, pelo prazo máximo de 60 dias, prorrogado por prazo determinado em ato do Poder Executivo. O Decreto nº 10.422 ampliou esse prazo em 60 dias, de modo que a suspensão poderá ser acordada por um total de 120 dias, computados os períodos de suspensão acordados com base na Medida Provisória nº 936. A suspensão temporária do contrato de trabalho poderá ser efetuada de forma fracionada, em períodos sucessivos e intercalados, desde que esses períodos sejam iguais ou superiores a 10 dias, conforme autorização concedida pelo Decreto nº 10.422.

O empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato, não poderá prestar quaisquer serviços ao empregador e fará jus a todos os benefícios por este concedidos aos seus empregados, bem como ao recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda em valor correspondente ao do seguro-desemprego a que teria direito. Poderá, ainda, contribuir para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

As empresas que tiverem auferido, em 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, somente poderão suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento, durante o período de suspensão, de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do salário de seus empregados, que receberão o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda em valor correspondente a 70% do seguro-desemprego a que teriam direito.

A ajuda compensatória mensal, que também poderá ser paga por qualquer empregador, nas hipóteses de redução de jornada e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho, deverá ter seu valor definido no acordo individual firmado ou em negociação coletiva e possuirá os seguintes atributos:

- terá natureza indenizatória e não integrará o salário;
- não integrará a base de cálculo do IRRF ou da declaração de ajuste anual do IRPF do empregado;
- não integrará a base de cálculo das contribuições previdenciárias e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
- não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS;
- 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 (atributo aplicável também às ajudas compensatórias pagas com base na Medida Provisória nº 936).

A redução proporcional de jornada e de salário e a suspensão temporária de contrato de trabalho deverão ser informadas ao Ministério da Economia no prazo de 10 dias e serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva relativamente aos empregados:

- com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00, caso tenha o empregador auferido, em 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00;
- com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00, caso tenha o empregador auferido, em 2019, receita bruta inferior ou igual a R\$ 4.800.000,00;
- portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12.

Para os empregados não enquadrados nas hipóteses acima, somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, salvo nas seguintes hipóteses, nas quais também se admite a pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado:

- redução proporcional de jornada de trabalho e de salário no percentual de 25%;
- 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 (considerando a soma do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, da ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, do salário pago em razão das horas laboradas).

Para os empregados aposentados, a implementação das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, por acordo individual escrito, somente será admitida nas hipóteses acima listadas e desde que haja o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, cujo valor deverá ser, no mínimo, equivalente ao do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda que o empregado receberia se não estivesse gozando de benefício de aposentadoria. E, se o empregador tiver auferido, em 2019, receita

bruta superior a R\$ 4.800.000,00, o valor pago a título de ajuda compensatória mensal em caso de suspensão temporária de contrato de trabalho deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor equivalente a 30% do salário do empregado com o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda que o empregado receberia se não estivesse gozando de benefício de aposentadoria.

Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos entre empregador e empregado poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes.

Se, após a pactuação de acordo individual de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser observadas as condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estipuladas no acordo individual, salvo se as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao empregado. Essa regra aplica-se, a partir de 07/07/2020, também aos acordos individuais de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho firmados na vigência da Medida Provisória nº 936.

A implementação da redução proporcional de jornada e de salário e da suspensão temporária de contrato de trabalho, através de acordo individual entre empregador e empregado, embora prevista expressamente na Lei nº 14.020, poderá ter sua constitucionalidade questionada judicialmente, em razão da previsão na Constituição da República de irredutibilidade salarial, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

A utilização da negociação coletiva para a adoção das medidas antes referidas conferirá, portanto, maior segurança jurídica às partes, além de permitir uma melhor adequação das medidas aos seus interesses. Por outro lado, o pagamento de ajuda compensatória mensal poderá reduzir o passivo decorrente da implementação da redução ou da suspensão através de acordo individual.

A redução proporcional de jornada de trabalho e de 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.

O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, caso sejam as duas medidas utilizadas sucessivamente, não poderá exceder a 90 dias. Esse prazo máximo poderá ser prorrogado por ato do Poder Executivo. O Decreto nº 10.422 ampliou esse prazo em 30 dias, de modo que essas medidas, ainda que em períodos sucessivos ou intercalados, poderão ser utilizadas pelo prazo máximo de 120 dias, computados os períodos de redução e de suspensão acordados com base na Medida Provisória nº 936.

O empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá garantia provisória de emprego durante o período de redução da jornada e do salário ou de suspensão do contrato de trabalho e, após encerrado tal prazo, por período equivalente ao acordado para a redução ou suspensão (no caso de empregada gestante, este último período começará a fluir após decorridos cinco meses do parto). Eventual despedida sem justa causa ocorrida durante o prazo de garantia provisória ao emprego sujeitará o empregador ao pagamento de indenização, além das parcelas rescisórias previstas em lei.

Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos da Lei nº 14.020, deverão ser comunicados pelos empregadores aos respectivos sindicatos de trabalhadores, no prazo de até 10 dias corridos, contados da data de sua celebração.

As convenções e os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos ao disposto na Lei nº 14.020, no prazo de 10 dias, contado da data da sua publicação.

Durante o estado de calamidade pública, poderão ser utilizados meios eletrônicos para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.

O empregado com contrato de trabalho intermitente, formalizado até 01/04/2020, fará jus a benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00, por três meses, prorrogáveis por ato do Poder Executivo. O Decreto nº 10.422 ampliou esse prazo em mais um mês. Enquanto receber o benefício, o empregado poderá contribuir facultativamente para o Regime Geral da Previdência Social. Esse benefício não poderá ser acumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial, ficando assegurado o direito ao recebimento do melhor benefício.

A Lei nº 14.020 proibiu a despedida de empregado pessoa com deficiência (PCD) enquanto durar o estado de calamidade pública, ou seja, até 31/12/2020 (conforme o Decreto Legislativo nº 6, de 2020).

Também dispôs a Lei nº 14.020 que não se aplica o disposto no art. 486 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da pandemia do novo coronavírus. Ou seja, o Município, o Estado e a União não poderão ser responsabilizados pelo pagamento das parcelas devidas a empregados em decorrência de dispensas resultantes de restrições impostas às atividades de empregadores para combater a disseminação do novo coronavírus.

Foram vetados pelo Presidente da República diversos dispositivos do projeto de lei de conversão da Medida Provisória nº 936. Os vetos ainda podem ser derrubados pelo Congresso Nacional.

Para mais informações:

Daniela Farneda – dfarneda@juchem.com.br, Gustavo Juchem – gjuchem@juchem.com.br,
Kátia Pinheiro – kpineiro@juchem.com.br, Milena Mathias – mmathias@juchem.com.br,
Rossana Brack – rbrack@juchem.com.br e Sergio Juchem – sjuchem@juchem.com.br

RESUMO DAS REGRAS PARA CELEBRAÇÃO DE NOVOS ACORDOS DE REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E DE SALÁRIO E DE SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DE CONTRATO DE TRABALHO COM BASE NA LEI Nº 14.020 E NO DECRETO Nº 10.422

- Os acordos poderão abranger setores, departamentos, parte ou a totalidade dos postos de trabalho;
- Poderão ter o prazo máximo de 120 dias, somados os períodos de redução de jornada e de salário e de suspensão do contrato de trabalho, e computados os acordos eventualmente celebrados com base na Medida Provisória nº 936;
- Em caso de redução proporcional de jornada e de salário, deverá ser preservado o valor do salário-hora de trabalho;
- A suspensão temporária do contrato de trabalho poderá ser efetuada de forma fracionada, em períodos sucessivos e intercalados, desde que esses períodos sejam iguais ou superiores a 10 dias;
- A ajuda compensatória mensal, que poderá ser paga por qualquer empregador nas hipóteses de redução proporcional de jornada e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho, terá natureza indenizatória e não integrará o salário;
- As empresas que tiverem auferido, em 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, somente poderão suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento, durante o período de suspensão, de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do salário de seus empregados;
- Os acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao Ministério da Economia no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração.

Através de negociação coletiva e mediante a celebração de acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, poderá ser acordada a redução proporcional de jornada e de salário, em qualquer percentual, e a suspensão temporária de contrato de trabalho, relativamente a quaisquer e a todos os empregados.

Em se tratando de acordos individuais escritos entre empregador e empregados, deverão ser observadas as seguintes regras:

- Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos entre empregador e empregado poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes;
- A proposta de acordo deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos;
- A redução proporcional de jornada e de salário se dará, exclusivamente, nos percentuais de 25%, 50% ou 70%;
- Os acordos individuais de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores aos sindicatos representativos de seus empregados, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração.

HIPÓTESES EM QUE SE ADMITE A CELEBRAÇÃO DE ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO PARA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E DE SALÁRIO E DE SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DE CONTRATO DE TRABALHO COM BASE NA LEI Nº 14.020

1. Por empregadores que tenham auferido, em 2019, receita bruta inferior ou igual a R\$ 4.800.000,00:

1.1. Para redução proporcional de jornada e de salário no percentual de 25%:

1.1.1. Com todos os empregados;

1.1.1.1. Se aposentados, mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal, cujo valor deverá ser, no mínimo, equivalente ao do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda que o empregado receberia se não estivesse gozando de benefício de aposentadoria.

1.2. Para redução proporcional de jornada e de salário nos percentuais de 50% ou de 70% e para suspensão temporária do contrato de trabalho:

1.2.1. Com os empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00;

1.2.1.1. Se aposentados, mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal, cujo valor deverá ser, no mínimo, equivalente ao do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda que o empregado receberia se não estivesse gozando de benefício de aposentadoria;

1.2.2. Com os empregados com salário superior a R\$ 12.202,12 e que portem diploma de nível superior;

1.2.2.1. Se aposentados, mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal, cujo valor deverá ser, no mínimo, equivalente ao do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda que o empregado receberia se não estivesse gozando de benefício de aposentadoria;

1.2.3. Com todos os demais empregados, desde que do acordo não resulte diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado (considerando a soma do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, da ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, do salário pago).

2. Por empregadores que tenham auferido, em 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00:

2.1. Para redução proporcional de jornada e de salário no percentual de 25%:

2.1.1. Com todos os empregados;

2.1.1.1. Se aposentados, mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal, cujo valor deverá ser, no mínimo, equivalente ao do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda que o empregado receberia se não estivesse gozando de benefício de aposentadoria.

2.2. Para redução proporcional de jornada e de salário nos percentuais de 50% ou de 70%:

2.2.1. Com os empregados com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00;

2.2.1.1. Se aposentados, mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal, cujo valor deverá ser, no mínimo, equivalente ao do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda que o empregado receberia se não estivesse gozando de benefício de aposentadoria;

2.2.2. Com os empregados com salário superior a R\$ 12.202,12 e que portem diploma de nível superior;

2.2.2.1. Se aposentados, mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal, cujo valor deverá ser, no mínimo, equivalente ao do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda que o empregado receberia se não estivesse gozando de benefício de aposentadoria;

2.2.3. Com todos os demais empregados, desde que do acordo não resulte diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado (considerando a soma do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, da ajuda compensatória mensal e do salário pago).

2.3. Para suspensão temporária do contrato de trabalho:

2.3.1. Com os empregados com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00, mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do salário do empregado;

2.3.1.1. Se aposentados, mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal cujo valor deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor equivalente a 30% do salário do empregado com o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda que o empregado receberia se não estivesse gozando de benefício de aposentadoria;

2.3.2. Com os empregados com salário superior a R\$ 12.202,12 e que portem diploma de nível superior, mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do salário do empregado;

2.3.2.1. Se aposentados, mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal cujo valor deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor equivalente a 30% do salário do empregado com o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda que o empregado receberia se não estivesse gozando de benefício de aposentadoria;

2.3.3. Com todos os demais empregados, desde que do acordo não resulte diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado (considerando a soma do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e da ajuda compensatória mensal).

www.juchem.com.br



[juchemadvocacia](#)



[Juchem Advocacia](#)


JUCHEM 50 ANOS
ADVOCACIA