



INFORMATIVO JURÍDICO Nº 03

PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA (LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020).

Na data de 06 de julho de 2020 fora sancionada a Lei nº 14.020/20 que converte a Medida Provisória nº 936/2020, instituindo ao Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda um caráter definitivo durante a pandemia causada pelo novo Coronavírus.

Portanto, referido programa passa a ter força de lei, e seu intuito é atenuar a crise econômica decorrente da pandemia, possibilitando ao empregador manter os empregos por meio da suspensão do contrato de trabalho ou redução proporcional da jornada/salário.

Inclusive, visando esta preservação do emprego, a nova lei tornou possível que empregador e empregado, em comum acordo, optem pelo cancelamento do aviso prévio em curso para implementar as medidas de suspensão contratual ou redução da jornada.

A Medida Provisória nº 936 de 01 de abril de 2020, agora convertida na Lei nº 14.020/20, já abordava a possibilidade da redução proporcional da jornada e salário que poderia ser pactuada por até 90 dias, sendo que as escalas dos percentuais de redução da jornada e salário poderia se dar entre 25%, 50% e 70%, no qual o empregado receberia o mesmo percentual a título de parcela de seguro desemprego para fins de desonerar a folha de pagamento dos empregadores.

A outra possibilidade se trata da suspensão do contrato de trabalho, que pode ocorrer no prazo máximo de 60 (sessenta) dias de duração, podendo ser fracionado em

2 dois períodos de 30 (trinta) dias cada, sendo vedado, neste caso, qualquer tipo de trabalho durante a suspensão, com a obrigatoriedade de manutenção dos benefícios (por ex.: plano de saúde, vale-refeição, etc.).

Com o advento da nova lei, há a possibilidade de o Poder Executivo prorrogar, por prazo determinado, o prazo máximo de suspensão temporária do contrato de trabalho ou a redução da jornada e salário, observando-se o limite temporal do estado de calamidade pública.

Para ambas as opções legais há previsão do direito a estabilidade provisória no emprego durante o período da redução ou suspensão, o que se dá pelo período equivalente, após o restabelecimento da jornada e salário, sendo que, no caso de empregadas gestantes, o período de garantia se iniciará 5 meses após o parto, visto que a empregada gestante possui estabilidade própria e específica.

A nova lei trouxe a previsão de penalidade nos casos em que a dispensa sem justa causa ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego, sujeitando o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, a uma indenização que pode variar de 50% a 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória.

O valor do 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, sendo que, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução (25, 50 ou 70%).

Já na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal equivalente a 100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, salvo se a empresa tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), quando somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o

pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado.

A nova lei ampliou também as hipóteses em que a redução da jornada com redução proporcional do salário e a suspensão do contrato de trabalho podem ser pactuadas por meio de acordo individual entre empregado e empregador, sendo que, se, após a pactuação do acordo individual, houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo por meio dos sindicatos, com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser observadas 3 regras:

- a) No período anterior ao acordo coletivo, prevalecem as regras do acordo individual;
- b) Após a celebração do acordo coletivo, as novas regras devem ser aplicadas, desde que sejam mais favoráveis ao trabalhador;
- c) Se o acordo coletivo for menos favorável ao trabalhador, prevalece o acordo individual.

O empregador deverá informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo e, cumprido este prazo pelo empregador, a primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da celebração do acordo.

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

Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, a implementação das medidas de redução proporcional de jornada de

trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho por acordo individual escrito, somente será admitida quando houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, ou seja, além da empresa pagar o salário no percentual reduzido, será obrigada a efetuar o pagamento da “ajuda compensatória” no mesmo percentual.

A lei 14.020/20 também garante a opção para os empregados que tiveram redução de jornada e salário, suspensão do contrato de trabalho ou contaminação por Coronavírus (confirmada por laudo médico e exame de testagem), pela repactuação das operações de empréstimos, de financiamentos, de cartões de crédito e de arrendamento mercantil concedidas por instituições financeiras e demais bancos, sendo garantido prazo de carência de até 90 (noventa) dias, à escolha do mutuário.

Também, as condições financeiras de juros, encargos remuneratórios e garantias serão mantidas, salvo no caso em que a instituição consignatária entenda pertinente a diminuição de tais juros e demais encargos remuneratórios.

Por fim, uma novidade interessante trazida pela nova lei diz respeito à vedação expressa da dispensa de empregado portador de deficiência durante o estado de calamidade pública, ou seja, até 31 de dezembro de 2020.

Portanto, demonstra-se a importância para os empregadores de terem ciência sobre a lei nº 14.020/20, posto que possibilita ao mesmo desonerar sua folha de pagamento e preservar os empregos e sua atividade empresária, no entanto, devem seguir com as previsões legais para evitar qualquer problema Judicial ou Administrativo com as autoridades públicas.

Neste sentido, os empregados também devem ter conhecimento das previsões legais existentes para evitar abusos, garantir seus direitos e ter ciência não somente das disposições sobre seu contrato de trabalho, mas também sobre as possibilidades de renegociação de financiamentos e outras matérias.



**CHRISTOFOLETTI &
CAMPOS BICUDO**

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

Apresentada a síntese da nova lei 14.020/20, conclui-se que o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda dá às partes da relação de trabalho opções para dirimir as consequências nefastas causadas pela pandemia, sendo matéria complexa e que deve ser analisada por meio de um estudo minucioso das particularidades de cada caso concreto.

Feitas as devidas considerações, o escritório Christofolletti & Campos Bicudo se coloca à disposição para esclarecimentos de eventuais dúvidas sobre o tema apresentado.

EDSON LUÍS DE CAMPOS BICUDO JÚNIOR

Sócio Fundador do Escritório Christofolletti & Campos Bicudo Sociedade de Advogados, advogado inscrito na OAB/SP sob o n.º 375.053, pós-graduado em Direito Processual Civil e com experiência nas áreas de Direito Civil e Empresarial e Direito de Família.

Informativo jurídico publicado em 12/08/2020.

FONTES:

<http://genjuridico.com.br/2020/07/23/programa-emergencial-manutencao-emprego/>

<https://www.migalhas.com.br/depeso/330486/novidades-trazidas-pela-lei-14020-de-6-de-julho-de-2020>

<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=398139>

CHRISTOFOLETTI & CAMPOS BICUDO SOCIEDADE DE ADVOGADOS

Rua Tiradentes, nº 625, Centro, Piracicaba/SP - CEP: 13.400-760

Tel.: (19) 3375-4529 – Cel.: (19) 99191-5800

contato@cecbadvogados.com.br

www.cecbadvogados.com.br