



Esclarecimentos acerca da
Lei nº 14.020/2020

Considerações iniciais

Com a conversão da Medida Provisória nº 936 na Lei nº 14.020/2020, poderão ser **adotadas** as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda até o fim do estado de calamidade pública, até então, com vigência até 31 de dezembro de 2020. A Lei manteve a maioria dos pontos trazidos pela MP, esclareceu dúvidas existentes, alterou regras e também trouxe novidades.

O que foi mantido igual à MP

- As medidas do Programa: Pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e suspensão temporária do contrato de trabalho.
- Prazo para informação ao Ministério da Economia e Sindicatos: 10 dias da data da assinatura do acordo
- Prazo para pagamento do benefício: 30 dias da celebração do acordo, se comunicado dentro do prazo certo ao Ministério da Economia.
- Base de cálculo do benefício: Valor mensal do seguro-desemprego.
- Percentuais de redução de jornada proporcional ao salário mantidos em 25%, 50% e 70%. Possibilidade de percentuais diferentes por meio de acordo ou convenção coletiva, com benefícios em percentuais diferentes pagos pelo Governo.
- Redução de 25% de jornada proporcional ao salário por acordo individual.
- Percentual do benefício pago nos casos de suspensão do contrato: 100% e 70% do benefício (com ajuda compensatória obrigatória de 30%), variando conforme receita auferida no ano-calendário de 2019 superior a R\$4.800.000,00.
- Prazos de 90 dias no total das medidas, podendo ser de no máximo 90 dias

para redução proporcional ao salário e máximo de 60 dias de suspensão.

Atenção: se a empresa já adotou as medidas atingindo o prazo de 90 dias, não poderá fazer novamente, salvo se o Poder Executivo assim determinar – vide item novidades.

- Critérios de não recebimento do benefício: ocupando cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular de mandato eletivo; ou em gozo: de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991; do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e da bolsa de qualificação profissional do FAT.
- Prazos de 2 dias para realização do acordo de redução ou suspensão ou restabelecimento do contrato.
- Possibilidade de ajuda compensatória paga pelo empregador, tanto na redução como na suspensão, em caráter totalmente indenizatório, sem integração, podendo 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 partir do mês de abril de 2020.
- Estabilidades durante a adoção da redução ou suspensão e pelo período proporcionalmente posterior ao restabelecimento do contrato, bem como indenizações correspondentes em caso de demissão sem justa causa.

Esclarecimento de dúvidas

Expressamente incluído em lei a possibilidade de adoção das medidas do programa às trabalhadoras grávidas e aposentados.

a) Para as grávidas, a estabilidade decorrente da redução ou suspensão contará a partir do término do prazo estabilitário de 5 meses após o parto previsto na Constituição Federal e para fins de salário-maternidade, será considerado o salário antes da implementação das medidas do programa. Caso ocorra o parto durante a redução ou suspensão do salário, a medida será interrompida e o empregador deverá avisar o Ministério da Economia.

b) Para os aposentados, se feita a redução ou acordo por tempo individual, será necessário o pagamento de ajuda compensatória pelo empregador de, no mínimo, o valor que o empregado receberia como benefício. Caso a empresa seja obrigada a pagar o percentual de 30% nos casos de suspensão do contrato, o percentual será somado para fins de ajuda compensatória.

c) Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos de que trata este artigo poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes.

Celebração de acordo ou convenção coletiva após o acordo individual se conflitantes:

Regras do acordo individual prevalecem até a data do novo convênio coletivo e regras do convênio prevalecem após a sua celebração, salvo se as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador.

O fato do príncipe (art. 486 da CLT)

Não será aplicável para os casos de paralisação temporária ou definitiva por medidas governamentais para enfrentamento do COVID.

Alterações feitas pela Lei

- Limite salarial para negociação de forma individual alterado para as empresas que auferiram receitas no ano-calendário 2019 superior a R\$4.800.000,00: de R\$ 3.135,00 para R\$2.090,00;
- Para as empresas que auferiram receitas no ano-calendário 2019 igual ou inferior a R\$4.800.000,00, o limite salarial para negociação individual continua sendo de R\$3.135,00.
- Nova possibilidade de redução ou suspensão de forma individual: quando o 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.

• Os acordos firmados na vigência da MP seguirão pelas disposições da própria medida e não desta lei, salvo a interpretação sobre norma coletiva firmada após acordo.

Novidades trazidas pela Lei

- Possibilidade de prorrogação do prazo máximo de 90 ou 60 dias de redução ou suspensão do contrato, a depender de ato do Poder Executivo **(a sair)**.
- Recolhimento para o INSS: No período que durar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão do contrato, o empregado poderá recolher por iniciativa própria até o dia 15 do mês seguinte ao da competência, sua contribuição individual, facultativa e dos domésticos, da seguinte forma:
 - I. 7,5% (sete inteiros e cinco décimos por cento), para valores de até 1 (um) salário-mínimo;
 - II. 9% (nove por cento), para valores acima de 1 (um) salário-mínimo até R\$ 2.089,60 (dois mil e oitenta e nove reais e sessenta centavos);
 - III. 12% (doze por cento), para valores de R\$ 2.089,61 (dois mil e oitenta e nove reais e sessenta e um centavos) até R\$ 3.134,40 (três mil, cento e trinta e quatro reais e quarenta centavos); e
 - IV. 14% (quatorze por cento), para valores de R\$ 3.134,41 (três mil, cento e trinta e quatro reais e quarenta e um centavos) até o limite de R\$ 6.101,06 (seis mil, cento e um reais e seis centavos).
- Vedação de dispensa de portadores de deficiência: atenção máxima a essa novidade, principalmente aos casos de reabilitação do INSS e que tenham ficado com alguma deficiência.
- Cancelamento do aviso prévio: empregador e empregado podem cancelar o aviso prévio em curso e adotar as medidas do programa – redução ou suspensão do contrato.
 - Repactuação de empréstimos, financiamentos, cartões de crédito e arrendamento mercantil aos empregados: que sofreram medidas de redução, suspensão do contrato, bem como comprovarem a contaminação por coronavírus por meio de laudo médico. Para os demitidos até 31 de dezembro, será garantia novação dos contratos citados, com o mesmo saldo devedor

anterior e as mesmas condições de taxa de juros.

• Acordo de cooperação técnica com o INSS: alterou-se a lei dos Benefícios do INSS (8.213/91), permitindo seja feito acordo de cooperação técnica com o INSS, entre Empresas, sindicatos e entidades fechadas de previdência complementar encarregar-se, relativamente a seus empregados, associados ou beneficiários, de requerer benefícios previdenciários por meio eletrônico, preparando-os e instruindo-os nos termos do acordo, bem como pagar os benefícios integrais. As obrigações, condições e valores referidos no § 1º deste artigo serão definidos em ato próprio do INSS.

* Material desenvolvido em 07/07/2020

ovidicollesi.adv.br | contato@ovidicollesi.adv.br

📷 @ovidicollesiadv | 📺 ovidicollesiadvogados | 📄 ovidicollesiadvogados