

## RESUMO INFORMATIVO DA LEI Nº 14.020/2020

### Quais medidas?

A referida lei instituiu a complementação acerca do pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, **aplicada aos empregados celetistas, aprendizagem e contrato por tempo parcial, podendo ser aplicada de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho**, a ser pago nas seguintes hipóteses:

- I - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- II - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

### A partir de quando?

Nos termos do art. 5º, § 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de prestação mensal e **devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.**

### Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário

Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, **por até noventa dias**, exclusivamente, nas seguintes percentuais:

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

Após o encerramento do estado de calamidade, término do acordo de redução de jornada e salário ou antecipação do retorno das atividades normais pelo empregador, a jornada de trabalho e conseqüentemente o salário quitado ao funcionário será restabelecido no prazo de 02 dias.

A Lei autorizou o poder executivo prorrogar o período máximo de suspensão do contrato de trabalho ou redução de jornada.

**A empresa poderá adotar redução da jornada de trabalho e consequente redução salarial diversa dos percentuais de 25%, 50% e 70%?**

Poderá, o artigo 11 da referida Lei, autoriza tal procedimento, desde que seja realizado através de Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo.

Todavia, deverá ser observado os seguintes critérios:

- Se a redução de jornada e salário for inferior a 25%, **NÃO** será concedido o Benefício Emergencial;
- No valor de 25% sobre a o valor do seguro desemprego (requisitos no artigo 6º) se a redução de jornada e salário **for igual ou superior** a 25% e inferior a 50%;
- No valor de 50% sobre a o valor do seguro desemprego (requisitos no artigo 6º) se a redução de jornada e salário **for igual ou superior** a 50% e inferior a 70%;
- No valor de 70% sobre a o valor do seguro desemprego (requisitos no artigo 6º) se a redução de jornada e salário **for igual ou superior** a 70%;

	NEGOCIAÇÃO	APLICAÇÃO		BENEFÍCIO A SER PAGO PELO GOVERNO FEDERAL
<b>REDUÇÃO DE 25%</b>	Diretamente entre empregador e empregados  <u>ou</u> via Sindicato (Acordo ou Convenção Coletiva)	Todos os empregados, independentemente do valor do salário		25% do valor referente ao Seguro Desemprego
		Negociação entre empregador e empregado (ou via sindicato)	Negociação <b>apenas</b> via Sindicato	

<p><b>REDUÇÃO DE 50%</b></p>	<p>Diretamente entre empregador e empregados</p> <p><u>ou</u></p> <p>via Sindicato (Acordo ou Convenção Coletiva)</p>	<p>Empregados com salário igual ou inferior a <b>R\$ 2.090,00</b></p> <p>Empregados com salário <b>igual ou inferior a R\$ 3.135</b> para as empresas que <b>não</b> atingiram R\$ 4.800.000,00 no ano de 2019</p> <p>Empregados portadores de <b>diploma de nível superior</b> e que recebam salário mensal igual ou superior a ao Benefício do regime Geral de Previdência Social</p> <p>Quando a redução/suspensão <b>não</b> acarretar diminuição do salário do empregado, levando em consideração o valor do benefício, ajuda compensatória</p>	<p>Todos os demais casos que não se enquadram na Negociação entre empregador e empregado (coluna ao lado)</p>	<p>50% do valor referente ao Seguro Desemprego</p>
<p><b>REDUÇÃO DE 70%</b></p>	<p>Diretamente entre empregador e empregados</p> <p><u>ou</u></p> <p>via Sindicato (Acordo ou Convenção Coletiva)</p>	<p><b>Negociação entre empregador e empregado (ou via sindicato)</b></p> <p>Empregados com salário igual ou inferior a <b>R\$ 2.090,00</b></p> <p>Empregados com salário <b>igual ou inferior a R\$ 3.135</b> para as empresas que não atingiram R\$ 4.800.000,00 no ano de 2019</p> <p>Empregados portadores de <b>diploma de nível superior</b> e que recebam salário mensal igual ou superior a ao Benefício do regime Geral de Previdência Social</p> <p>Quando a redução/suspensão <b>não</b> acarretar diminuição do salário do empregado, levando em consideração o valor do benefício, ajuda compensatória</p>	<p><b>Negociação apenas via Sindicato</b></p> <p>Todos os demais casos que não se enquadram na Negociação entre empregador e empregado (coluna ao lado)</p>	<p>70% do valor referente ao Seguro Desemprego</p>

### Da suspensão temporária do contrato de trabalho

Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá **acordar a suspensão temporária do contrato de**

trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

O Governo Federal será o responsável pelo pagamento de benefício correspondente a 100% ou 70% (este último na hipótese de o empregador, no ano-calendário de 2019, tiver receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00) do valor equivalente ao Seguro Desemprego.

**ATENÇÃO:** durante o período de suspensão o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados.

**ATENÇÃO:** Durante o período de suspensão o empregado não poderá trabalhar (ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à Distância) sob pena de restar descaracterizada a suspensão do contrato e a empresa ser obrigada ao pagamento imediato da remuneração.

**ATENÇÃO:** A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita **bruta superior** a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente **poderá** suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o **pagamento de ajuda compensatória mensal** no valor 30% do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, que terá natureza indenizatória e não integrará base de cálculo para imposto de renda, contribuição previdenciária e FGTS.

### Qual o valor que o empregado tem direito?

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, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições:

- na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução; e
- na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, ou equivalente a setenta por cento do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 5º do art. 8º (renda da empresa superior a R\$ 4.8000.000,00 em 2019)

### Como eu formalizo a suspensão ou redução de salário com os empregados?

- Por meio de acordo individual com o empregado;
- Por meio de acordo ou convenção coletiva com o Sindicato de Classe;

**ATENÇÃO:** para as empresas que tenha auferido no ano-calendário de 2019 **receita bruta superior** a R\$ 4.800,000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) os empregados que recebam salário **igual ou inferior** a R\$ 2.090,00 (dois mil e noventa reais), o ajuste poderá ser realizado através de **acordo individual escrito ou negociação coletiva aos empregados.**

**ATENÇÃO:** para as empresas que tenha auferido no ano-calendário de 2019 **receita bruta igual ou inferior** a R\$ 4.800,000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) os empregados que recebam salário **igual ou inferior** a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais), o ajuste poderá ser realizado através de **acordo individual escrito ou negociação coletiva aos empregados.**

**ATENÇÃO:** Para as empresas que possuem funcionários **portadores de diploma de nível superior** e que recebam salário **igual ou superior** a 02 vezes o limite máximo dos benefícios do regime Geral de Previdência Social, o ajuste poderá ser realizado através de **acordo individual escrito ou negociação coletiva aos empregados.**

**ATENÇÃO:** Na hipótese do empregado **NÃO sofrer 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, o ajuste poderá ser realizado através de **acordo individual escrito ou negociação coletiva aos empregados**.

### **E se o meu funcionário não se enquadra nas hipóteses acima?**

A negociação seja ela redução de jornada ou suspensão do contrato de trabalho, **deverá** ser realizada através de Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo, **salvo** se a redução de jornada e salário for de 25% ou a redução de jornada de trabalho e salário/suspensão do contrato de trabalho **NÃO** resultar em diminuição do valor recebido pelo empregado mensalmente, incluídos o valor do benefício emergencial (suspensão), ajuda compensatória e o salário quitado ao funcionário pela correspondente redução da jornada de trabalho.

**ATENÇÃO:** na hipótese de negociação direta entre empregador e empregado (**acordo individual**), a proposta de acordo deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias.

**ATENÇÃO:** na hipótese de acordo firmado diretamente entre empregador e empregado (**acordo individual**), o Sindicato dos Empregados deverá ser comunicado, em até 10 dias a contar da data de celebração do acordo.

### **A suspensão do contrato de trabalho e/ou redução da jornada de trabalho e a consequente redução salarial através de acordo individual se aplica ao APOSENTADO?**

A referida Lei incluiu os aposentados para a percepção do Benefício Emergencial, desde que o funcionário esteja enquadrado em alguma das hipóteses do acordo individual de trabalho, **expostas no artigo 12º**, bem como, o pagamento de ajuda compensatória mensal seja no **MÍNIMO** equivalente ao benefício (cálculo terá como base o valor mensal do seguro-

desemprego que o empregado teria direito), que o empregado receberia se não houvesse a vedação prevista na alínea “a” do inciso II do § 2º do artigo 6º desta Lei, qual seja, percebendo Benefício de prestação continuada do regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social.

Destaca-se, que tal hipótese se aplica para a empresa que tenham auferido no ano-calendário de 2019 receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800,000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais)

**E para as empresas que auferiram receita bruta igual ou superior a R\$ 4.8000,000,00 no ano de 2019?**

Também fazem jus ao benefício, desde que o valor quitado a título de ajuda compensatória (30% do salário do funcionário) seja igual ou superior, aos valores que o empregado receberia (cálculo terá como base o valor mensal do seguro-desemprego que o empregado teria direito) acrescido dos 30% na hipótese de suspensão do contrato.

**Posso conceder ao funcionário no período de calamidade pública curso ou programa de qualificação profissional para reduzir custos?**

Pode, o curso ou programa de requalificação poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e não poderá ter duração inferior a 1 (um) mês e não superior a 3 (três) meses, na forma do artigo 17 e incisos desta Lei.

Destaca-se, que o ajuste deverá ser firmado por acordo ou convenção coletiva junto ao sindicato profissional, onde o empregado irá receber o mesmo valor que lhe seria devido pelo Seguro-Desemprego, modalidade Formal, o valor mensal do benefício Bolsa Qualificação baseia-se na média dos três últimos salários recebidos pelo trabalhador. Contudo, a parcela mensal nunca será inferior ao salário mínimo.

### **Poderá ser realizado a dispensa de empregados com deficiência no período de calamidade que estamos enfrentando?**

Sim, **somente** na hipótese de **justa causa**, sendo **VEDADA** a dispensa sem junto motivo.

### **Tenho funcionário na modalidade de intermitente, ele faz jus ao pagamento do Benefício Emergencial?**

O empregado contratado na forma do artigo 443, § 3º da CLT (intermitente) fará jus ao pagamento de R\$ 600,00 por 03 meses, cabendo destacar, que caso o empregado possui outros vínculos na mesma modalidade (intermitente) não terá direito do acúmulo do benefício.

Outrossim, caso o empregado esteja recebendo o pagamento de outro auxílio emergencial, deverá ser garantido o benefício mais benéfico ao obreiro.

### **Os benefícios poderão ser aplicados as empregadas gestantes?**

Sim, inclusive as empregadas domésticas, devendo a empresa comunicar imediatamente ao Ministério da Economia quando do evento caracterizador do início do benefício salário-maternidade, respeitando os prazos estabelecidos na presente Lei e observando termos estabelecidos pelo Ministério da Economia, contidos no artigo 5ª, parágrafo 4º (forma de transmissão das informações e concessão do pagamento do benefício).

### **Da estabilidade da gestante**

A referida Lei trouxe a estabilidade da gestante quando a mesma goza dos benefícios da suspensão do contrato de trabalho e/ou redução de jornada. Destaca-se, que a estabilidade face a percepção do Benefício Emergencial é **cumulativa com a estabilidade já concedida a gestante**, ou seja, a estabilidade referente ao Benefício emergencial (redução/suspensão) iniciará **a partir do término do período de estabilidade** prevista na alínea



“b” do inciso II do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

### Da estabilidade no emprego

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho durante o período de redução ou suspensão do contrato e o período equivalente após o término da suspensão ou redução.

### Como será feito e quais procedimentos a serem adotados pelo empregador junto ao governo?

O empregador informará 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 (individual ou coletivo)

- 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 acima indicado;
- 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.

**ATENÇÃO:** Ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de transmissão das informações e comunicações pelo empregador; e concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

### E se as informações não foram prestadas no prazo de 10 dias?

Caso o empregador não preste a informação dentro do prazo previsto 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 a que informação seja prestada.

**Minha empresa foi paralisada (temporariamente ou de forma definitiva) por determinação do ente público (Governo Federal, Estadual ou Municipal) posso requerer indenização ao estado?**

Não, tendo em vista, que o artigo 29 desta lei, afasta a responsabilidade de tais instituições face as medidas tomadas para o combate do Coronavírus e preservação da saúde pública.

Com votos de estima,

**RTR Consultores Trabalhistas S/C  
Paladino Advogados Associados  
Kling, Coelho e Almeida Advogados Associados**