



INFORME JURÍDICO nº022/2020.

Vale do Paraíba, 15 de julho de 2020.

CIRCULAR DE DIVULGAÇÃO: NOTA EXPLICATIVA DA LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020, QUE Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública.

Prezados Filiados,

Tendo em vista as consultas formuladas pelos associados questionando as alterações, fazemos uma NOTA EXPLICATIVA da **LEI Nº 14.020 DE 6/JULHO/2020**, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública.

Ressalvamos que a MP Nº936/20, a **LEI Nº 14.020 DE 6/JULHO/2020**, e medidas complementares, já foram objeto de circulares do SINDHOSFILvp. Sendo assim, orientamos:

A Lei nº 14.020/2020 possibilita a celebração de acordo individual escrito para suspensão do contrato de trabalho ou para redução de jornada com redução proporcional de salário, conforme a receita bruta auferida pelo empregador, no ano-calendário 2019, e a faixa salarial do empregado:

- **Empregador que tenha auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00:** o acordo individual é permitido a empregado com salário de até R\$ 2.090,00 – não mais de até R\$ 3.135,00.
- **Empregador que tenha auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00:** foram mantidas as regras originais da MP nº 936, ou seja, o acordo individual é permitido a empregado com salário de até R\$ 3.135,00.
- **Empregado “hipersuficiente”** (portador de diploma de nível superior e que perceba atualmente salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12, ou seja, duas vezes o limite máximo do Regime Geral da Previdência Social): o acordo individual é permitido, independentemente da receita bruta auferida pelo empregador, no ano-calendário de 2019.
- **Empregado que não esteja classificado nas hipóteses acima:** é permitido o acordo individual para redução salarial de 25%, de forma que reduções superiores a esse patamar somente poderão ser pactuadas por meio de negociação coletiva. Outras situações em que a Lei permite o acordo individual escrito:
- **Manutenção do valor total recebido mensalmente pelo empregado:** Em caso de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão

Praça Dom José Gaspar, 300 – 5º andar, Centro

São Paulo – SP.

Tel: 11-2691-0319



SINDHOSFIL VP INFORME JURIDICO

temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos nesse valor o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (Benefício Emergencial), a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho.

- **Empregados aposentados:** Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, os quais são inelegíveis ao Benefício Emergencial, 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, além dos requisitos tratados acima para autorização do acordo individual de trabalho, o empregador pagar uma ajuda compensatória mensal nas seguintes condições: (a) o valor da ajuda compensatória deverá ser, no mínimo, equivalente ao valor do Benefício Emergencial que o empregado receberia se não houvesse a vedação prevista na Lei; (b) no caso de empregador que tenha auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, o valor da ajuda compensatória deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor mencionado na alínea anterior (a) com o valor equivalente a 30% do salário do empregado.

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 14.020/2020, não mais precisarão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, tal como exigia a MP nº 936.

Se, após a pactuação de acordo individual, houver a celebração de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser observadas as seguintes regras:

- Aplica-se o acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva;
- A partir da vigência da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, aplica-se o acordo individual somente em relação às condições que forem mais favoráveis ao empregado.

A Lei nº 14.020/2020 estabelece que cabe ao Poder Executivo a prerrogativa de estender os prazos para as medidas de suspensão do contrato e de redução de jornada e de salário.

E nesta terça-feira, 14.07.2020, foi publicado o Decreto nº 10.422/2020, que estende por 60 dias o prazo máximo para celebrar acordo de suspensão do contrato de trabalho, e por 30 dias o prazo máximo para celebrar acordo de redução de jornada com redução proporcional de salário.

Assim, com a publicação do [Decreto](#) nº 10.422/2020, o prazo máximo para utilização da suspensão do contrato, ou da redução de jornada e de salário, ou de ambas de forma combinada, é de 120 dias.



SINDHOSFIL VP INFORME JURIDICO

O Benefício Emergencial foi igualmente estendido, mas não há garantia do seu pagamento, uma vez que o Decreto nº 10.422/2020 o condicionou às disponibilidades orçamentárias.

Em relação ao período de garantia de emprego, durante e após o fim do período de vigência das medidas de suspensão do contrato e de redução de jornada com redução salarial, a Lei nº 14.020/2020 acrescentou disposição específica para a empregada gestante e para empregado portador de deficiência:

- **Empregada gestante:** ficou estabelecido que a contagem da garantia de emprego somente terá início a partir do término da garantia de emprego constitucionalmente assegurada à gestante, ou seja, a partir do término do período de 5 meses após o parto.
- **Empregado portador de deficiência:** ficou estabelecida sua dispensa sem justa causa durante o estado de calamidade pública.

A Lei nº 14.020/2020 estabelece, ainda, que não caberá ao governo responsável o pagamento de indenização ao empregado com contrato rescindido, na hipótese de paralisação ou suspensão da atividade empresarial por determinação de autoridade municipal, estadual ou federal, para o enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente do novo coronavírus.

Permanecemos à disposição

Carlos Tomanini
Paulo S. Malafaia
Depto Jurídico do Sindhosfilvp



A Lei nº 14.020/2020 possibilita a celebração de acordo individual escrito para suspensão do contrato de trabalho ou para redução de jornada com redução proporcional de salário, conforme a receita bruta auferida pelo empregador, no ano-calendário 2019, e a faixa salarial do empregado:

- **Empregador que tenha auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00:** o acordo individual é permitido a empregado com salário de até R\$ 2.090,00 – não mais de até R\$ 3.135,00.
- **Empregador que tenha auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00:** foram mantidas as regras originais da MP nº 936, ou seja, o acordo individual é permitido a empregado com salário de até R\$ 3.135,00.
- **Empregado “hipersuficiente”** (portador de diploma de nível superior e que perceba atualmente salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12, ou seja, duas vezes o limite máximo do Regime Geral da Previdência Social): o acordo individual é permitido, independentemente da receita bruta auferida pelo empregador, no ano-calendário de 2019.
- **Empregado que não esteja classificado nas hipóteses acima:** é permitido o acordo individual para redução salarial de 25%, de forma que reduções superiores a esse patamar somente poderão ser pactuadas por meio de negociação coletiva. Outras situações em que a Lei permite o acordo individual escrito:
- **Manutenção do valor total recebido mensalmente pelo empregado:** Em caso de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos nesse valor o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (Benefício Emergencial), a

Praça Dom José Gaspar, 300 – 5º andar, Centro

São Paulo – SP.

Tel: 11-2691-0319



ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho.

- **Empregados aposentados:** Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, os quais são inelegíveis ao Benefício Emergencial, 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, além dos requisitos tratados acima para autorização do acordo individual de trabalho, o empregador pagar uma ajuda compensatória mensal nas seguintes condições: (a) o valor da ajuda compensatória deverá ser, no mínimo, equivalente ao valor do Benefício Emergencial que o empregado receberia se não houvesse a vedação prevista na Lei; (b) no caso de empregador que tenha auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, o valor da ajuda compensatória deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor mencionado na alínea anterior (a) com o valor equivalente a 30% do salário do empregado.

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 14.020/2020, não mais precisarão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, tal como exigia a MP nº 936.

Se, após a pactuação de acordo individual, houver a celebração de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser observadas as seguintes regras:

- Aplica-se o acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva;
- A partir da vigência da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, aplica-se o acordo individual somente em relação às condições que forem mais favoráveis ao empregado.

A Lei nº 14.020/2020 estabelece que cabe ao Poder Executivo a prerrogativa de estender os prazos para as medidas de suspensão do contrato e de redução de jornada e de salário.

E nesta terça-feira, 14.07.2020, foi publicado o Decreto nº 10.422/2020, que estende por 60 dias o prazo máximo para celebrar acordo de suspensão do contrato de trabalho, e por 30 dias o prazo máximo para celebrar acordo de redução de jornada com redução proporcional de salário.

Assim, com a publicação do [Decreto](#) nº 10.422/2020, o prazo máximo para utilização da suspensão do contrato, ou da redução de jornada e de salário, ou de ambas de forma combinada, é de 120 dias.

O Benefício Emergencial foi igualmente estendido, mas não há garantia do seu pagamento, uma vez que o Decreto nº 10.422/2020 o condicionou às disponibilidades orçamentárias.

Em relação ao período de garantia de emprego, durante e após o fim do período de vigência das medidas de suspensão do contrato e de redução de jornada com redução salarial, a Lei nº 14.020/2020 acrescentou disposição específica para a empregada gestante e para empregado portador de deficiência:

- **Empregada gestante:** ficou estabelecido que a contagem da garantia de emprego somente terá início a partir do término da garantia de emprego



SINDHOSFIL VP INFORME JURIDICO

constitucionalmente assegurada à gestante, ou seja, a partir do término do período de 5 meses após o parto.

- **Empregado portador de deficiência** ~~ficará~~ dada sua dispensa sem justa causa durante o estado de calamidade pública.

A Lei nº 14.020/2020 estabelece, ainda, que não caberá ao governo responsável o pagamento de indenização ao empregado com contrato rescindido, na hipótese de paralisação ou suspensão da atividade empresarial por determinação de autoridade municipal, estadual ou federal, para o enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente do novo coronavírus.