



ALEXANDRE TORRES

ADVOCACIA

COVID-19

Análise da Lei nº 14.020 de 06 de junho de 2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Alexandre Torres

ADVOGADO

Jessica Coelho

ADVOGADA

Bruna Cezar

ACADÊMICA DE DIREITO

LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020

Caros Clientes, em 6 de julho de 2020 foi sancionada a conversão da Medida Provisória nº 936 na Lei nº 14.020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

Por meio desse e-book abordaremos as principais mudanças que certamente irão impactar seus negócios:

- ***Empresas que já se utilizaram da suspensão contratual ou redução salarial pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias podem renovar essas medidas?***

O art. 16 da Lei nº 14.020 reafirma a limitação do prazo de 90 (noventa dias) para utilização da suspensão contratual e redução salarial, no entanto, apresenta a possibilidade de orientação diversa por ato do Poder Executivo.

Sendo assim, por ora, não há possibilidade de prorrogação desses benefícios, porém há grande expectativa em torno do Governo Federal pela edição de novo decreto permitindo a prorrogação até dezembro de 2020.

- ***Qual a penalidade prevista na lei para o empregador que se utilizar de forma indevida do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda?***

Essa utilização indevida tem ocorrido comumente na forma do empregador que suspende o contrato de trabalho do empregado, no entanto, o mantém trabalhando ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, o que é expressamente VEDADO pela legislação.

Nesses casos, o art. 8º, § 4º e incisos preveem que empregador estará sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais e trabalhistas referentes a todo o período e as sanções previstas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Além disso, o parágrafo § 7º do art. 5º acrescenta que esse empregador será inscrito em dívida ativa da União.

- ***O empregador poderá suspender o contrato de trabalho do empregador e posteriormente se utilizar da redução de jornada e salário?***

Sim, desde que respeitado o prazo máximo de 90 (noventa) dias, por exemplo, é possível suspender o contrato de trabalho por 60 (sessenta) dias e reduzir a jornada/salário por mais 30 (trinta) dias.

- **O que acontece se a trabalhadora gestante vier a receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda em**

decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho?

Todos os trabalhadores que recebem o Benefício Emergencial passam a ter a garantia provisória no emprego durante o período de gozo do benefício bem como após o reestabelecimento do seu contrato por igual período a da suspensão/redução.

Por exemplo: se o empregador suspende o contrato de trabalho do empregado por 90 (noventa) dias, durante os 90 dias da suspensão e os próximos 90 dias após o reestabelecimento do contrato, o mesmo não poderá ser demitido.

Ocorre que, no caso da EMPREGADA GESTANTE, naturalmente já há o direito a estabilidade gravídica de 120 (cento e vinte) dias após o retorno ao trabalho.

Dessa forma, caso o empregador opte pela suspensão do contrato ou redução de salário/jornada dessa empregada, haverá a soma das DUAS ESTABILIDADES, ou seja, 120 dias da estabilidade gravídica + o período de suspensão/redução.

- ***É possível reduzir a jornada em percentuais diversos do previsto em lei (25%, 50% ou 70%)?***

Sim, desde que realizadas por meio de convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho.

- **O empregador pode suspender o contrato de trabalho ou reduzir a jornada e salário do empregado aposentado?**

Sim, porém o empregado aposentado não poderá receber o Benefício Emergencial, no entanto, é possível a suspensão ou redução de jornada/salário, desde que o empregador pague ajuda compensatória mensal, que deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação.

- ***O empregador pode utilizar-se da “Teoria do Fato do Príncipe” para se abster de parte do pagamento das verbas rescisórias do empregado dispensado?***

Não, o art. 29 da Lei nº 14.020 veda EXPRESSAMENTE a aplicação do art.486 da 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.

- Orientações gerais
 - ✓ Todas essas disposições também se aplicam aos contratos de aprendizagem e de jornada parcial.
 - ✓ Todas as condições da Lei se aplicam as empregadas domésticas.

- ✓ Caso a empresa tenha demitido empregados e, posteriormente, queira se utilizar da suspensão ou redução de salário/jornada, é possível realizar o cancelamento do aviso-prévio.
- ✓ Para que os empregados possam receber o Benefício Emergencial é preciso que a admissão tenha acontecido antes do 1º de abril.
- ✓ No que se refere a previsão de que empresas com faturamento superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderão 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, destaca-se que o posicionamento majoritário tem sido de que a limitação de valor de faturamento engloba matriz e filiais.