

LEI N.º 14.020/2020

Possibilidade de suspensão do contrato de trabalho e redução da jornada - o que fazer?

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	2
2. PRINCIPAIS MEDIDAS DO PROGRAMA EMERGENCIAL.....	3
2.1 Benefício emergencial de preservação do emprego e da renda.....	4
2.2 Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário.....	5
2.3 Suspensão temporária do contrato de trabalho.....	6
2.4 Requisitos de nível salarial e de faturamento para adoção das medidas.....	8
2.5 Aplicabilidade parcial ou setorial das medidas.....	9
3. CASOS ESPECÍFICOS.....	10
3.1. Empregados já em gozo de aposentadoria.....	10
3.2. Empregada gestante.....	11
3.3. Empregado com deficiência.....	12
3.4. Empregado que cumpre aviso prévio.....	12
4. ACORDOS INDIVIDUAIS E NORMAS COLETIVAS.....	13
4.1 Validade dos acordos individuais.....	13
4.2 Proteção ao acordo individual ante a superveniência de norma coletiva.....	13
5. ASPECTOS DISCIPLINARES.....	14
5.1. Multa em caso de dispensa sem justa causa.....	14
5.2. Multa ao empregador por desrespeito às disposições da Lei n.º 14.020/2020.....	15
5.3. Transparência quanto à disponibilização e divulgação de informações.....	16
6. DEMAIS DISPOSIÇÕES DO DECRETO N.º 10.422/2020.....	17
7. VETOS PRESIDENCIAIS.....	17
7.1. Ampliação da possibilidade de dedução da ajuda compensatória.....	18
7.2. Ultratividade dos acordos e convenções coletivas.....	18
7.3. Prorrogação da desoneração na folha de pagamentos.....	19



INTRODUÇÃO

Após quase 70 dias de vigência da Medida Provisória n.º 936/2020, o Congresso Nacional encaminhou para sanção, no dia 17/06/2020, o Projeto de Lei de conversão, que resultou na Lei n.º 14.020/2020, a qual trouxe importantes alterações na MP. Essas, por sua vez, consistem, em sua maioria, no acréscimo de dispositivos, mantendo-se os aspectos principais do texto original da MP n.º 936/2020.

As medidas dispostas na MP, sobretudo a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho, continuam vigentes de acordo com a Lei n.º 14.020/2020. Em certa medida, as alterações conferem maior segurança jurídica aos empregadores na adoção das medidas propostas, além de disciplinar condições específicas às empregadas gestantes, aos trabalhadores aposentados e aos empregados portadores de necessidades especiais.

Assim, com o intuito de trazer, de uma forma mais esclarecedora, os principais aspectos da Lei n.º 14.020/2020, a presente cartilha se debruçará sobre cada um desses seus principais temas.

De antemão, saliente-se que o presente material não substitui o acompanhamento da implementação das medidas por advogado especializado, que poderá identificar as particularidades de cada empresa e amoldá-las ao texto legal e ao entendimento da jurisprudência.

PRINCIPAIS MEDIDAS DO PROGRAMA EMERGENCIAL

A Lei n.º 14.020/2020 mantém as três principais medidas trazidas pela MP n.º 936/2020 para preservar o emprego e a renda, para garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e para reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública, as quais envolvem:

- (i) o pagamento do **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda**;
- (ii) a possibilidade de **redução proporcional de jornada de trabalho e de salário**; e
- (iii) a possibilidade de **suspensão temporária do contrato de trabalho**.

São medidas, ressalta-se, que não se pretendem permanentes, cabendo sua aplicação enquanto perdurar o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020, observados os prazos máximos estabelecidos nos normativos. Apesar de o prazo desse estado de calamidade poder ser ampliado no futuro por um novo decreto, deve-se trabalhar, a princípio, com seu atual marco temporal, que fixa o término do reconhecimento do estado de calamidade pública no dia 31/12/2020.

Outro detalhe importante: a aplicação das medidas deve ocorrer obrigatoriamente ao longo da vigência do estado de calamidade pública. Contudo, seus efeitos poderão se prolongar no tempo para período posterior a essa vigência.

Exemplificando: a suspensão temporária do contrato de trabalho só pode ser determinada até o dia 31/12/2020; contudo perdurará pelo tempo em que for fixada e, ainda, deverá ser igualmente respeitado o prazo de garantia provisória no emprego dela decorrente, que se inicia após exaurido o prazo da suspensão e retorno do empregado às atividades. Há, assim, dois prazos que poderão correr para além do dia 31/12/2020.

Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

O pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, mantido pela Lei n.º 14.020/2020, será realizado pela União, por meio do Ministério da Economia, e ocorrerá nas hipóteses em que for adotada pela empresa: (i) a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e/ou (ii) a suspensão temporária do contrato de trabalho.

A base de cálculo para o valor do Benefício Emergencial envolve o valor mensal do seguro desemprego a que o empregado teria direito, que varia de R\$ 1.045,00 (mil e quarenta e cinco reais) a R\$ 1.813,03 (mil, oitocentos e treze reais e três centavos). Esse valor depende da faixa salarial do empregado, nos termos da Lei n.º 7.998/1990.

A partir da base de cálculo, opera-se o cálculo propriamente dito do Benefício Emergencial, ocorrendo da seguinte forma:

(i) Na hipótese de **redução de jornada de trabalho e de salário mediante acordo individual**: o Benefício Especial resulta da aplicação do percentual de redução da jornada sobre a base de cálculo (25%, 50% ou 70%);

(ii) Na hipótese de **redução de jornada de trabalho e de salário mediante acordo ou convenção coletiva**: o Benefício Especial resulta da aplicação do percentual de 70% sobre a base de cálculo para redução de jornada igual ou superior a 70%; 50% para redução de jornada igual ou superior a 50% e menor que 70%; 25% para redução de jornada igual ou superior a 25% e menor que 50%; e, para a hipótese de redução de jornada inferior a 25%, não será concedido o Benefício Emergencial;

(iii) Na hipótese de **suspensão temporária do contrato de trabalho**: o Benefício Especial corresponderá a 100% da base de cálculo para o caso de

empresas com receita bruta inferior ou igual a R\$ 4,8 milhões no ano-calendário de 2019; para as empresas com receita bruta superior, será de 70% da base de cálculo, devendo a empresa arcar com os 30% restantes sob a forma de ajuda compensatória.

Destacam-se três circunstâncias nas quais o Benefício Especial não poderá ser pago: (i) àqueles empregados que já recebam aposentadoria; (ii) àqueles empregados que já recebam seguro-desemprego; e (iii) àqueles empregados que recebam bolsa de qualificação profissional oferecida pelo empregador ao longo de suspensão de contrato de trabalho, nos termos da Lei n.º 7.998/1990.

Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário

Manteve-se na Lei n.º 14.020/2020 a possibilidade de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, cabendo sua negociação mediante norma coletiva (acordo ou convenção coletiva) ou mesmo acordo individual.

O prazo máximo anteriormente estabelecido era de 90 (noventa) dias. Contudo, o Decreto n.º 10.422/2020 prorroga esse prazo, sendo possível a adoção da medida por mais 30 (trinta) dias, de modo a completar o total de 120 (cento e vinte) dias.

Nas circunstâncias de fixação dessa redução por norma coletiva (acordo ou convenção coletiva), há liberdade de estipulação entre as partes. Já nas hipóteses de fixação por acordo individual, cuja proposta deve ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias, os percentuais de redução são fixos em 25%, 50% e 70%, cabendo às partes ajustarem uma dessas três possibilidades no acordo individual.

A jornada de trabalho original, com seu respectivo salário, deverá ser reestabelecida em até dois dias a partir: (i) da cessação do estado de calamidade pública, (ii) do término do prazo

pactuado entre as partes ou (iii) da data eventualmente comunicada pelo empregador para retorno à rotina regular, caso deseje que seus empregados retornem antes do prazo inicialmente combinado no acordo individual ou na norma coletiva.

Será reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em razão da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário. Essa garantia envolve tanto a totalidade do período de redução quanto o seu período equivalente, a ser contado a partir do restabelecimento da jornada de trabalho normal.

Portanto, se o empregado tiver 90 (noventa) dias de redução proporcional de jornada e de salário nos quais receba o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, terá garantia provisória pelos 90 (noventa) dias e por mais outros 90 (noventa) dias, subsequentes. Totalizando, assim, 180 (cento e oitenta) dias. Dispensa sem justa causa nesse período acarretará, para além do pagamento das verbas rescisórias, no pagamento de multa ao empregado.

Suspensão temporária do contrato de trabalho

Manteve-se na Lei n.º 14.020/2020 a possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho, cabendo sua negociação mediante norma coletiva (acordo ou convenção coletiva) ou mesmo acordo individual.

O prazo máximo anteriormente estabelecido era de 60 (sessenta) dias. Contudo, o Decreto n.º 10.422/2020 prorroga esse por mais 60 (sessenta) dias, de modo a completar o total de 120 (cento e vinte) dias.

O Decreto ainda dispôs a possibilidade de adoção da suspensão de forma fracionada, em períodos sucessivos ou intercalados, desde que esses períodos sejam iguais ou superiores a 10 (dez) dias.

Durante esse período de suspensão, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador a seus empregados, notadamente aqueles previstos em acordo ou convenção coletiva. Destaca-se, caso seja oferecido pela empresa, a necessidade de manutenção do plano de saúde, especialmente em razão do momento de pandemia da Covid-19 vivenciado pelo país.

A suspensão do contrato de trabalho deverá ser comunicada com antecedência mínima de dois dias de seu início. Por sua vez, poderá ser reestabelecida a jornada regular, também em até dois dias, a partir: (i) da cessação do estado de calamidade pública, (ii) do término do prazo pactuado entre as partes ou (iii) da data eventualmente comunicada pelo empregador para retorno à rotina regular, caso deseje que seus empregados retornem antes do prazo inicialmente combinado no acordo individual ou na norma coletiva.

Caso, ao longo do período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregador mantenha o empregado em algum tipo de atribuição — mesmo que parcialmente ou por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância — ficará descaracterizada a suspensão. Assim, o empregador será condenado a pagar todos os salários e encargos sociais da totalidade do período de suspensão, as penalidades previstas na legislação em vigor e, ainda, as penalidades previstas na norma coletiva.

A suspensão do contrato de trabalho, para as empresas que tenham auferido, no ano-calendário 2019, receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões só será permitida mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal ao empregado. Essa ajuda, a ser paga ao longo do período de suspensão, equivalerá a 30% do valor do salário do empregado.

Será reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em razão da suspensão temporária do contrato de trabalho. Essa garantia envolve tanto a totalidade do período de suspensão quanto o seu período equivalente, a ser contado a partir do restabelecimento da jornada de trabalho normal.

Portanto, se o empregado tiver 60 (sessenta) dias de suspensão temporária do contrato de trabalho nos quais receba o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, terá garantia provisória pelos 60 (sessenta) dias e por mais outros 60 (sessenta) dias, subsequentes. Totalizando, assim, 120 (cento e vinte) dias. Dispensa sem justa causa nesse período acarretará, para além do pagamento das verbas rescisórias, no pagamento de multa ao empregado.

Requisitos de nível salarial e de faturamento para adoção das medidas

A aplicabilidade das disposições de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, mediante acordo individual, envolve a avaliação do patamar salarial dos empregados e de faturamento da empresa. Poderão ser destinatários das medidas e do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda os seguintes empregados:

- (i) aqueles cujo empregador seja micro ou pequena empresa (empresa que tenha auferido receita bruta igual ou inferior a R\$ 4,8 milhões no ano-calendário de 2019) e que recebam salário de até R\$ 3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais);
- (ii) aqueles cujo empregador NÃO seja micro ou pequena empresa (ou seja, desde que a empresa tenha auferido receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões no ano-calendário de 2019) e que recebam salário de até R\$ 2.090 (dois mil e noventa reais);
- (iii) aqueles, independentemente da receita bruta da empresa, que tenham, em termos de escolaridade, nível superior completo e recebam salário igual ou superior a R\$ 12.202,12, (doze mil, duzentos e dois reais e doze centavos, equivalente ao dobro do limite máximo de benefícios do INSS).

Assim, a Lei n.º 14.020/2020 restringe o antigo escopo de abrangência, que envolvia todos os empregados com salário de até R\$ 3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais), independentemente da receita bruta da empresa no ano de 2019.

Para aquelas situações que não se amoldam no formato acima, as medidas ainda poderão ser adotadas— contudo, apenas mediante convenção ou acordo coletivo. Além disso, admite-se a pactuação por acordo individual, inobservadas as condições acima, tão somente nas seguintes hipóteses:

- (i) redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de 25%;
- (ii) quando a adoção de qualquer das medidas não implicar diminuição do valor total percebido pelo empregado mensalmente — incluídos nesse valor o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas.

Aplicabilidade parcial ou setorial das medidas

A Lei n.º 14.020/2020, tanto em seu art. 7º, *caput*, quanto em seu art. 8º, *caput*, autoriza, de forma expressa, que a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e a suspensão temporária de contrato de trabalho sejam adotadas de forma parcial na empresa — ou seja, somente para parte dos empregados, sem que haja a necessidade de sua adoção para a integralidade dos postos de trabalho.

Não havia, no texto original da MP n.º 936/2020, vedação quanto a essa diferenciação, mas a aplicação da medida de forma parcial ou a setores específicos da empresa suscitava dúvidas. O acréscimo no texto, portanto, é importante para que o empregador tenha maior segurança na adoção das medidas, sobretudo no âmbito das grandes empresas que, a despeito de terem reduzido sua produção, mantêm a continuidade de suas atividades.

Entretanto, ainda que haja a previsão legal, a adoção de medidas de forma setorial, departamental ou parcial deve ser cautelosa. Isso uma vez que, a depender dos critérios utilizados na escolha dos empregados que passarão a perceber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, pode ser que se entenda pela eventual discriminação de alguns empregados.

Assim, ao aplicar as medidas de forma setorial, departamental ou parcial, a empresa deve se atentar à adoção de critérios objetivos e demonstráveis, vinculados à atividade desempenhada pelos empregados — e não à condição subjetiva de cada um. Empregados com as mesmas atribuições e/ou circunstâncias laborais não podem ser tratados de maneira distinta.

CASOS ESPECÍFICOS

A Lei n.º 14.020/2020 delimita algumas disposições específicas para determinados empregados, dentre os quais se destacam aqueles já em gozo de aposentadoria (e que continuam trabalhando), as empregadas gestantes, os empregados com deficiência e os empregados em cumprimento de aviso prévio.

Empregados já em gozo de aposentadoria

É vedado o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda ao empregado que, não obstante ainda trabalhando, esteja em gozo de benefício de aposentadoria.

Contudo, a esse empregado ainda assim é permitida a pactuação, mediante acordo individual, tanto da medida de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário quanto da medida de suspensão temporária do contrato de trabalho, se realizadas sob a seguinte forma:

(i) se a empresa à qual for vinculado tiver auferido receita bruta inferior ou igual a R\$ 4,8 milhões no ano-calendário 2019, as medidas serão permitidas caso seja realizado o pagamento de ajuda compensatória mensal com valor no mínimo igual ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda a que teria direito; ou

(ii) se a empresa à qual for vinculado tiver auferido receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões no ano-calendário 2019, as medidas serão permitidas caso seja realizado o pagamento de ajuda compensatória mensal em montante a abranger, no mínimo, tanto o valor de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda a que teria direito quanto um acréscimo correspondente a 30% de seu salário.

Empregada gestante

Nova disposição trazida pela Lei n.º 14.020/2020 confere proteção especial à empregada gestante, descrevendo período de garantia provisória no emprego mais duradouro quando comparado aos demais empregados.

Essa garantia provisória no emprego envolve a vedação de dispensa sem justa causa durante: a) o período de adoção das medidas previstas pela Lei n.º 14.020/2020; e b) ainda, por um segundo período equivalente após o fim dessas medidas. Ou seja, caso haja, por exemplo, suspensão do contrato de trabalho por 30 (trinta) dias, a estabilidade durará 60 (sessenta) dias, iniciando-se na data do afastamento.

No caso da empregada gestante, esse segundo período equivalente somente começará a contar após o término do interregno desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Portanto, no exemplo, caso se suspenda o contrato de uma empregada gestante por 30 (trinta) dias, acrescer-se-á mais 30 (trinta) dias ao seu período de estabilidade de cinco meses

(art. 10, inciso II, alínea "b", do ADCT).

Nessa hipótese, a Lei n.º 14.020/2020 traz algumas especificidades. Uma vez constatada a gravidez, o empregador deverá efetuar a imediata comunicação ao Ministério da Economia, conforme será regulamentado por ato a ser emitido pelo órgão. Ademais, tendo em vista que a empregada passará a perceber o benefício de salário-maternidade, o Benefício Emergencial será interrompido.

Essa hipótese também se aplicará para a empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção.

Empregado com deficiência

A Lei n.º 14.020/2020, em seu art. 17, inciso V, veda a dispensa sem justa causa do empregado que for pessoa com deficiência, sendo permitido somente a dispensa por justa causa em razão de falta grave.

Trata-se de uma garantia superior àquela concedida aos demais empregados, os quais, quando sujeitos à redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho, encontram-se abarcados por estabilidade provisória.

Empregado que cumpre aviso prévio

A Lei n.º 14.020/2020, em seu art. 23, traz importante disposição direcionada àqueles empregados com aviso prévio em curso, permitindo que ele seja cancelado e o empregado seja submetido às medidas previstas na lei, como a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e a suspensão temporária do contrato de trabalho. Esse cancelamento deverá ser realizado em comum acordo entre empregado e empregador.

ACORDOS INDIVIDUAIS E NORMAS COLETIVAS

A Lei n.º 14.020/2020, em seu art. 24, confere respaldo aos acordos individuais firmados sob a égide da MP n.º 936/2020, contribuindo para a validade e segurança jurídica desses acordos. Valida essa que poderá ser suplantada na circunstância de superveniência de norma coletiva em sentido adverso, conforme será tratado a seguir.

Validade dos acordos individuais

A Lei n.º 14.020/2020, em seu art. 7º, inciso II, e art. 8º, § 1º, encampou alteração feita pelo Congresso Nacional na MP n.º 936/2020 incluindo a possibilidade de adoção das medidas mediante convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho — para além do acordo individual.

Merece um comentário complementar especialmente o dispositivo que mantém a previsão de redução proporcional de jornada de trabalho e de salários mediante acordo individual. Antes, quando a única modalidade prevista pela MP n.º 936/2020 era o acordo individual, vislumbrou-se a possibilidade de o dispositivo ser declarado inconstitucional. Isso uma vez que a Constituição Federal, de maneira expressa, em seu art. 7º, inciso VI, estabelece que a redução de salários somente é possível por meio de convenção ou acordo coletivo.

Contudo, o plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) manteve a eficácia do dispositivo que autoriza a adoção das medidas por meio de acordo individual. E o fez sob o entendimento de que, em razão do momento excepcional, a previsão é razoável, uma vez que garante uma renda mínima ao trabalhador e preserva o vínculo de emprego.

Proteção ao acordo individual ante a superveniência de norma coletiva

Em caso de celebração de acordo ou convenção coletiva após a pactuação de acordo individual, a Lei n.º 14.020/2020 confere proteção às disposições previamente estabelecidas,

de modo que essas devem ser aplicadas até a data de entrada em vigor da negociação coletiva.

A partir da data de entrada em vigor da norma coletiva, haverá a prevalência da convenção ou acordo coletivo sobre o acordo individual especificamente nas hipóteses de disposições conflitantes. No entanto, caso as disposições do acordo individual sejam mais favoráveis ao trabalhador, essas deverão prevalecer sobre a negociação coletiva.

ASPECTOS DISCIPLINARES

A Lei n.º 14.020/2020 estabelece previsão quanto a consequências de repercussão financeira à empresa caso não observadas as suas disposições. Ressalta-se a previsão de multa, em favor do empregado, no caso de dispensa sem justa causa ao longo do período de garantia do emprego. Há ainda a previsão de multa à empresa no caso de incorrer em descumprimento de disposições concernentes às medidas previstas pela lei.

Multa em caso de dispensa sem justa causa

A adesão da empresa às medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, mediante o pagamento ao empregado, pela União, do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, repercute na garantia provisória de seu emprego.

Essa garantia abrangerá tanto o período em que o empregado estiver recebendo o Benefício Emergencial (portanto, período em que estará sob redução de jornada ou suspensão de contrato) quanto o período equivalente, a ser contado desde o início do restabelecimento da jornada de trabalho normal.

Trata-se de um período no qual a empresa não pode dispensar o empregado sem justa causa. Se assim fizer, deverá pagar-lhe, para além de todas as verbas rescisórias afeitas à modalidade

de dispensa imotivada, multa, que corresponderá aos seguintes valores:

(i) Hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%: multa de 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória do emprego;

(ii) Hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%: multa de 75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória do emprego;

(iii) Hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 70%: multa de 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória do emprego;

(iv) Hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho: multa de 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória do emprego.

As multas, evidentemente, não se aplicam nos casos de dispensa por justa causa e de demissão a pedido. Apesar de a Lei n.º 14.020/2020 não especificar, entende-se também pela sua inaplicabilidade à nova forma de rescisão contratual trazida pela Reforma Trabalhista, de extinção do contrato por acordo entre empregador e empregado (art. 484-A da CLT).

Multa ao empregador por desrespeito às disposições da Lei n.º 14.020/2020

A Lei n.º 14.020/2020, em seu art. 14, traz a previsão de que eventuais irregularidades constatadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho sujeitarão a empresa à multa. Referida multa se dará no formato do art. 25 da Lei n.º 7.998/1990.

Transparência quanto à disponibilização e divulgação de informações

A Lei n.º 14.020/2020, em seu art. 4º, parágrafo único, estabelece para o Ministério da Economia a obrigação de divulgar, semanalmente, por meio eletrônico, informações detalhadas sobre os acordos firmados, com os números de empregados e empregadores beneficiados, bem como o número de admissões e demissões mensais realizadas.

A despeito de já existir uma sistemática de comunicação de informações, sobretudo com relação às admissões e demissões mensais, o texto do art. 5º, §4º prescreve que ato do Ministério da Economia disciplinará a transmissão das informações e comunicações pelo empregado.

Contudo, esse ato ainda não foi publicado, de maneira que ainda não é possível afirmar como será realizado o compilado das informações para divulgação.

Ressalta-se, no entanto, a importância da medida para efeito de haver transparência quanto a aspectos econômicos essenciais envolvendo a crise suscitada pela epidemia da Covid-19, dentre os quais o uso das disposições de proteção às empresas e aos empregos trazidas pela Lei n.º 14.020/2020.

A disponibilização, pela empresa, de todas as informações necessárias ao Ministério da Economia, para além de constituir elemento de transparência, também envolve uma condicionante para acesso ao próprio Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. Inconsistências, atrasos e incorreções implicarão na impossibilidade de concessão do benefício aos empregados, o que culminará na possibilidade de responsabilização da empresa.

DEMAIS DISPOSIÇÕES DO DECRETO N.º 10.422/2020

Ante a possibilidade de prorrogação das medidas conforme estabelecido na Lei n.º 14.020/2020, já se esperava o ato normativo do Poder Executivo nesses termos, uma vez que as medidas adotadas assim que publicada a MP n.º 936 (01/04/2020) já haviam atingido o prazo máximo anteriormente estabelecido.

Para além da prorrogação dos prazos mencionada acima, o Decreto n.º 10.422/2020 dispõe que os períodos de redução de jornada e de salário e de suspensão do contrato de trabalho utilizados até a publicação do Decreto (14/07/2020) serão computados para fins de contagem dos prazos máximos estabelecidos.

Ademais, no que tange aos empregados com contrato de trabalho intermitente, a Lei n.º 14.020/2020 prevê que esses farão jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) pelo período de 3 (três) meses. Com efeito, esse prazo também foi prorrogado pelo Decreto por um 1 (mês).

Por fim, o ato normativo dispõe que as prorrogações de prazo estão condicionadas às disponibilidades orçamentárias.

VETOS PRESIDENCIAIS

O texto encaminhado pelo Congresso Nacional à sanção presidencial sofreu alguns vetos, os quais deverão ser apreciados em sessão conjunta, dentro de 30 (trinta) dias a contar do seu recebimento, podendo ser rejeitado pelo voto da maioria absoluta dos Deputados e Senadores.

Dessa maneira, passa-se a apreciar alguns importantes dispositivos que foram vetados, uma vez que podem ser ratificados pelo Congresso Nacional e, assim, terem sua vigência estabelecida.

Ampliação da possibilidade de dedução da ajuda compensatória

A ajuda compensatória a ser ofertada pela empresa, nos termos da Lei n.º 14.020/2020, é uma parcela de natureza indenizatória e que não integra a base de cálculo do imposto de renda e a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salário.

Há inclusive a previsão de que o valor dispendido em termos de ajuda compensatória poderá ser considerado 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.

Havia também a disposição de que essa ajuda compensatória poderia ser deduzida: (i) dos rendimentos do trabalho não assalariado da pessoa física (empregadores pessoa física); (ii) dos rendimentos tributáveis recebidos pelo empregador doméstico; e (iii) do resultado da atividade rural (empregador rural). Entretanto, essas três disposições foram objeto de veto do Presidente da República e, portanto, por ora não serão possíveis.

A concessão dessa ajuda compensatória não é, em regra, obrigatória. Por esse motivo, a possibilidade de dedução dessa quantia para efeitos de tributação sobre renda revestia-se do objetivo de incentivar seu uso, sobretudo para os empregadores pessoa física e, assim, favorecer os empregados com um incremento a pesar menos para as finanças da própria empresa.

Ultratividade dos acordos e convenções coletivas

As cláusulas dos acordos ou convenções coletivas, que não dispuserem sobre reajuste salarial e sua repercussão nas demais cláusulas de natureza econômica, passariam a integrar os contratos individuais de trabalho no limite temporal do estado de calamidade pública.

Tratava-se, portanto, de uma disposição que permitia a ultratividade das disposições normativas.

Importa salientar que, com a reforma trabalhista, a CLT passou a vedar a ultratividade de normas de convenção ou acordo coletivo, de modo que a sua duração não poderá ser superior a dois anos.

A princípio, não se vislumbra grande problemática no que tange a esse artigo, uma vez que o estado de calamidade pública se encerra em 31/12/2020.

Prorrogação da desoneração na folha de pagamentos

Outro dispositivo vetado foi o art. 33, o qual altera a Lei nº 12.546/2011 para prorrogar até 31/12/2021 a possibilidade de as empresas procederem à contribuição previdenciária sobre a receita bruta.

A desoneração da folha foi concedida em 2011, como resposta à crise de 2008, já sendo prorrogada outras vezes. A alteração mais recente aconteceu em 2018 e prorrogou o benefício até 31/12/2020, de modo que, caso o veto não seja derrubado, as empresas não poderão se utilizar desse benefício no próximo ano.

Brasília, 15 de julho de 2020

Malta Advogados



contato@maltaadvogados.com
maltaadvogados.com
+55 61 30336600

SHN QD. 1 BL. A Salas 221-224
Le Quartier Hotel & Bureau
Brasília - DF