



## **GUIA PRÁTICO-INFORMATIVO**

*LEI N° 14.020/20 E DECRETO N° 10.422/20  
PROGRAMA EMERGENCIAL PARA  
MANUTENÇÃO DO EMPREGO  
E RENDA*

# GUIA PRÁTICO-INFORMATIVO

LEI N° 14.020/20 E DECRETO N° 10.422/20

## PROGRAMA EMERGENCIAL PARA MANUTENÇÃO DO EMPREGO E RENDA

A Medida Provisória n. 936/20, que criava alguns institutos jurídicos para lidar com os desafios trabalhistas na Pandemia COVID-19, foi convertida na **Lei n° 14.020/2020**, que institui o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública”. Mais recentemente, o Governo Federal regulamentou o programa por meio do **Decreto n° 10.422/20** que prorrogou os prazos para:

- Celebrar os acordos de Redução Proporcional de jornada e salário;
- Celebrar os acordos de Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho; e
- Pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda.



## QUAL NORMA DEVE SER APLICADA?

Os acordos celebrados na vigência da Medida Provisória n° 936/2020, que foi de 01 de abril de 2020 até 06 de julho de 2020, são regidos por ela. Já para aqueles celebrados na vigência da Lei 14.020/2020, ou seja, a partir de 07 de julho de 2020, são regidos pelo que dispõem a Lei e seu respectivo Decreto regulamentador, mas não a Medida Provisória.

## COMO SE DÁ A PRORROGAÇÃO?

Desde a MP n° 936/2020, os empregados e empregadores podem celebrar acordo individual ou coletivo para que reduzam parcialmente a jornada de trabalho e o salário proporcionalmente (até 90 dias) ou que suspendam temporariamente o contrato de trabalho (até 60 dias); cabendo ao Governo custear parte da diferença salarial que o empregado viesse a ter.

Entretanto, aqueles prazos não foram suficientes para passar pela atual crise sanitária, então, o Programa Emergencial de Emprego e Renda, com fundamento na atual Lei n° 14.020/2020 e no Decreto n° 10.422/2020, prorrogou tais prazos nos seguintes termos:





- Empregadores e empregados que **NÃO tinham ainda aderido** ao Programa na época da vigência da Medida Provisória nº 936/2020, poderão aderi-lo até o fim do estado de calamidade pública (até 31 de dezembro de 2020, segundo o Decreto Legislativo n. 06/2020, de 20 de março de 2020).
- Empregadores e empregados que **JÁ aderiram** ao Programa podem estender sua duração até completarem o total de 120 dias (prazo máximo). Se já haviam concedido os prazos legais máximos, seguem orientações abaixo:

- Redução Proporcional da Jornada de Trabalho e Salário: prorrogável por mais 30 dias, totalizando 120 dias;
- Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho: prorrogável por mais 60 dias, totalizando 120 dias;
- Redução de jornada e suspensão de forma cumulativa, ainda que em períodos sucessivos ou intercalados: prorrogável por mais 30 dias, totalizando 120 dias.

## OBSERVAÇÕES:

1. Os períodos de redução de jornada ou de suspensão do contrato de trabalho utilizados até a data de publicação do Decreto n. 10.422/20 serão contados para fins dos limites máximos de prorrogação;
2. É possível a suspensão do contrato de trabalho **de forma fracionada**, em períodos sucessivos ou intercalados, desde que esses períodos não sejam inferiores a 10 dias, com limite total máximo de 120 dias;
3. No tocante aos **empregados intermitentes**, que fazem jus ao benefício emergencial mensal em 3 parcelas no valor de R\$ 600,00, terão direito a mais uma parcela;
4. Mesmo dispondo expressamente sobre a possibilidade de prorrogação, a concessão e o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda ficam condicionados à **disponibilidade orçamentária**.

## PODEM CUMULAR OS ACORDOS DE REDUÇÃO DE JORNADA E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO?

Sim. Entretanto, nos casos em que o empregador celebra com empregado acordo de redução de jornada e depois de suspensão do contrato de trabalho, ou vice-versa, a junção do período de ambos os contratos está limitado a 90 dias (art. 16 da Lei 14.020/2020). Tal medida é possível, mesmo que, por exemplo, o contrato de suspensão tenha alcançado o limite de 60 dias, pois poderá celebrar acordo de redução de jornada por mais 30 dias, totalizando 90 dias. **O Decreto Presidencial, entretanto, permitiu a prorrogação destes institutos cumulados ainda por mais 30 dias, totalizando 120 dias.**



## ESCLARECIMENTOS DA NOMENCLATURA

As normas, muitas vezes, fazem *referências* a diversos tipos de acordos, desde os feitos diretamente com o empregado, aos acordos celebrados entre sindicato dos trabalhadores e as empresas e os celebrados entre sindicatos. Para ajudar a compreensão, esses são os significados de algumas expressões comuns.

- **Acordo Individual:** É o acordo celebrado diretamente entre empregado e empregador, sem que haja intervenção do Sindicato;
- **Acordo Coletivo:** É um acordo celebrado diretamente com a empresa e o sindicato dos trabalhadores. Assim, não há acordo direto com o empregado, mas com o sindicato que o representa;
- **Convenção Coletiva de Trabalho:** É um tipo de acordo celebrado entre o Sindicato dos Trabalhadores e o Sindicato das Empresas. Esse tipo de acordo é mais comum, mormente porque tem aplicação mais ampla;
- **Negociação Coletiva:** É um gênero que comporta duas espécies. 1) Convenção Coletiva de Trabalho, 2) Acordo Coletivo de Trabalho. Observe que em ambos os casos, são instrumentos que necessitam da intervenção do Sindicato da Categoria Profissional.

## QUEM PODE CELEBRAR ACORDO INDIVIDUAL AGORA?

A Medida Provisória nº 936/2020 apresentava R\$3.135,00 como salário máximo que o empregado deveria ter para celebrar acordo individual, mas a Lei n. 14.020/20 **trouxe novos limites:**

- Empresas com receita bruta **SUPERIOR** a R\$ 4.800.000,00: É possível celebrar o acordo com empregados que tenham salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00;
- Empresas com receita bruta **INFERIOR** a R\$ 4.800.000,00: É possível celebrar o acordo com empregados que tenham salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00;
- Para os empregados hipersuficientes, que são os que portadores de diploma de nível superior e que recebam salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12 em 2020.

*Para os demais empregados, é necessário que seja feito o acordo mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.* Entretanto, a Lei deixou expresso a possibilidade desses empregados celebrarem acordo individual escrito para os seguintes casos:

- A redução de jornada de trabalho for de 25%, ou;
- A redução de jornada ou suspensão do contrato de trabalho 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.



Existia dúvida quanto ao instrumento que deveria prevalecer em caso de cláusulas conflitantes: se era aquela do acordo individual fechado entre empregado e empregador ou se as das convenções e acordos coletivos de trabalho. Segue a nova solução:



- Para os **períodos ANTERIORES à negociação coletiva**, devem prevalecer as condições estabelecidas no acordo individual.
- Por outro lado, **a PARTIR DA VIGÊNCIA da negociação coletiva**, deve prevalecer a norma da Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. Entretanto, se o acordo individual contiver normas mais favoráveis ao empregado, deve ser aplicado à norma do Acordo individual.

## AFINAL, O EMPREGADO APOSENTADO PODERÁ SER BENEFICIADO?

Sim. A partir da nova lei em vigor, os aposentados que ainda estão trabalhando como empregados podem ter medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho, por acordo individual escrito. Contudo, por vedação expressa, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido.

Para tanto, devem ser observados os seguintes requisitos:

- A faixa salarial do empregado deve se enquadrar nas possibilidades legais (item anterior);
- Haver pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observando as seguintes diretrizes:
- O valor deverá ser, no mínimo, equivalente ao valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda que o empregado receberia se o pudesse;
- Se empresa tiver **receita bruta MAIOR que R\$ 4.800.000,00**, a este valor deverá ser acrescido a cifra de 30% do salário do empregado.

### OBSERVAÇÕES:

**1.** O empregado aposentado poderá gozar dos benefícios de redução da jornada de trabalho ou suspensão do contrato, mas o valor a ser recebido será pago diretamente pelo empregador, segundo as orientações acima, e não pelo governo.

**2.** Embora o pagador seja o empregador, permanece necessário o registro e a comunicação do gozo de tais acordos individuais aos órgãos públicos competentes, para que tenham validade e não haja ação trabalhista posterior cobrando o que entender devido.

**3.** A ajuda compensatória mensal paga ao empregado por ocasião destes acordos terá natureza indenizatória, de modo que não integra base de cálculo de imposto de renda do empregado, do FGTS, de contribuição previdenciária ou dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários.

**4.** Se a organização for tributada pelo lucro real, a ajuda compensatória mensal poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL).



## VEJAM OUTRAS INOVAÇÕES RELEVANTES:

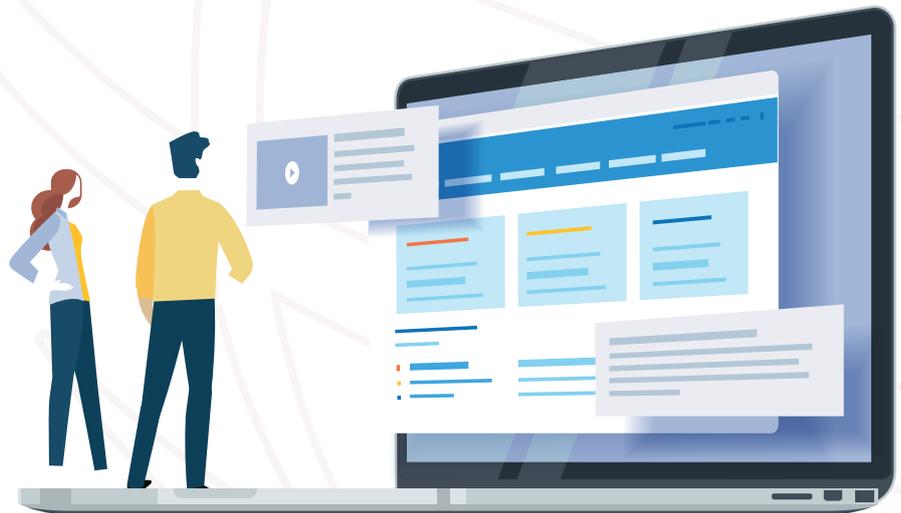
- Por conta da pandemia do COVID-19, **as empresas estão impedidas de dispensarem seus empregados alegando fato do príncipe<sup>1</sup>**;
- A empresa e o empregado podem, em comum acordo, **optar pelo cancelamento de aviso prévio** em curso. Nesse caso, podem adotar as medidas de redução de jornada ou suspensão do contrato de trabalho.
- As **Empregadas Gestantes** podem reduzir a jornada ou suspender o Contrato. Ocorrendo o parto durante esse período, **as medidas do acordo serão interrompidas** e a empregada terá direito ao salário maternidade no valor da última remuneração antes da celebração do acordo de redução de jornada ou de suspensão do contrato. O mesmo se aplica ao empregado(a) que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção;
- A contagem da garantia do emprego (Estabilidade) da Gestante somente se inicia quando terminar a Estabilidade própria da gestante que é desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto;
- Durante o estado de calamidade pública (até 31 de dezembro de 2020) é vedada a dispensa **SEM** justa causa de pessoa com deficiência;



Portaria n. 16.655, de 16 de julho de 2020

Durante o estado de calamidade pública, é possível rescindir contrato de trabalho sem justa causa e recontratar o profissional, dentro do prazo de 90 dias, desde que mantidos os mesmos termos anteriores.

Eis, portanto, as considerações gerais sobre o assunto até a presente data de publicação. Para casos pontuais, nos quais se faz necessária à consultoria ou assessoria jurídica, recomenda-se a procura do profissional habilitado mediante contato com a presente Assessoria, a fim de que emita parecer jurídico sobre o caso específico.



1. A teoria do fato do príncipe, exposta no art. 486 da CLT, ocorre quando as atividades da empresa são paralisadas por ato do governo Municipal, Estadual ou Federal, motivo pelo qual, o pagamento das indenizações pelo rompimento do contrato de trabalho ficam à cargo do governo e não do empregador.

 ssadvocacia

 @ssadvocaciaorg

 @santanasantos.adv.br

 @ssadvocaciaorg

**[www.ssadvocacia.org](http://www.ssadvocacia.org)**

*Aracaju – SE: JFC Trade Center – Salas 1001-1006-1007 - Av. Ministro Geraldo Barreto Sobral, 2100, Jardins*

*| Telefone: +55 79 3142-0046*

*Brasília – DF: Setor Bancário Sul, QD 02, LT 15, BL E - Edifício Prime, Sala 601*

*| Telefone: +55 61 3550-0470*

*São Paulo – SP | Telefone: +55 11 4858-3436*

*Lisboa/Portugal - Av. da República, nº 03, 4º andar, Código Postal: 1050-185*



Advocacia, Assessoria  
e Consultoria Jurídica