



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

COMUNICADO

CORONAVÍRUS

LEI Nº 14.020 – CONVERSÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936

Sérgio Schwartzman*

São Paulo, 7 de julho de 2020 – 12h

Hoje, 7 de julho de 2020, o Governo publicou a **Lei nº 14.020, através da qual foi convertida em lei Medida Provisória (MP) nº 936**, que “institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**COVID-19**), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências”.

A lei traz algumas alterações em relação ao texto original da MP, mantendo, no entanto, sua essência e, **especialmente, permitindo ao Poder Executivo que prorogue os prazos** de suspensão do Contrato de Trabalho ou de redução proporcional de jornada e salário. **Cabe salientar que foi dada a autorização para a prorrogação, mas isso ainda não ocorreu, eis que depende um Ato de Poder Executivo, ainda não publicado.**

Como dito, se trata da conversão da MP em Lei, sendo certo que os principais tópicos da MP estão mantidos. Dessa forma, **elencaremos aqui as principais regras trazidas pela Lei**, incluindo as inclusões havidas e eventuais alterações em dispositivos que já existiam na MP.



Av. Paulista, 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

REGRAS GERAIS

1. Fica mantida a possibilidade de **(i)** redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e/ou suspensão temporária do contrato de trabalho, para o setor privado (**art. 3º**), mas com algumas alterações, que serão destacadas mais adiante.
2. Mantida a obrigação do empregador informar o Ministério da Economia, a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, **no prazo de 10 dias, contado da data da celebração do acordo (art. 5º, § 2º, inciso I)**, devendo fazer essa comunicação no Empregador Web, como já vem sendo feito desde a promulgação da MP.
4. Se a comunicação ao Governo **não for feita no prazo**, o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração total, até a que informação seja prestada. E o pagamento ao trabalhador será feito apenas 30 dias após a data da efetiva comunicação (**art. 5º, § 3º**).
5. Todos os empregados, independentemente de topo de serviço, terão direito aos benefícios, mesmo aqueles que não cumpram os requisitos estabelecidos em lei para ter direito ao seguro desemprego (**art. 6º, § 1º**).
6. De acordo com **§ 2º do art. 6º**, **não terá direito ao Benefício emergencial o empregado que (i)** esteja ocupando cargo público ou seja titular de mandato eletivo; **(ii)** esteja em gozo de benefício previdenciário, com exceção daqueles que recebem pensão por morte ou auxílio-acidente **e ainda para o aposentado no caso do § 2º do art. 12 que será explicado adiante**; **(iii)** esteja recebendo Seguro Desemprego e **(iv)** esteja recebendo bolsa de qualificação profissional prevista na Lei nº 7998/90.



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

7. Poderá ser incluído no Programa, **sem recebimento de Benefício pelo Governo**, o empregado aposentado, desde que cumpra as regras do **art. 12, § 2º**, ou seja, para Acordo Individual (i) terá que estar enquadrado nas regras que permitam a celebração de Acordo Individual, (ii) o empregador pague uma ajuda compensatória mensal equivalente benefício que receberia se não fosse aposentado, para empresas que, no ano base de 2019, tiveram **receita inferior superior R\$ 4.800.000,00** (quatro milhões e oitocentos mil reais), e (iii) para as empresas que, no ano base de 2019, tiveram **receita bruta superior R\$ 4.800.000,00** (quatro milhões e oitocentos mil reais), a ajuda deverá ser, no mínimo, a soma dos incisos I e mais 30% do salário do empregado.

7. O recebimento do Benefício não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito no momento de eventual dispensa, desde que, nesse momento da dispensa, cumpra os requisitos legais (**art. 5º, § 5º**).

8. Mantida a regra de que empregador, **no prazo de 10 dias, a contar da data de celebração**, deverá comunicar ao Sindicato Profissional o acordo, seja de redução de salário e jornada, seja de suspensão do contrato (**art. 12º, § 4º**).

9. Empregados com mais de um contrato de trabalho regido pela CLT poderão receber um benefício para cada vínculo (**art. 6º, § 3º**), sendo que se um deles for contrato intermitente, esse benefício terá o teto do **art. 18**.

10. As regras da MP valem, também para Contratos de Aprendizagem e de Jornada Parcial (**art. 15**).

11. **É possível a justaposição das duas figuras**, assim, o empregador pode suspender o Contrato por 60 dias e depois reduzir salário e jornada por mais 30. Mas é importante destacar que o prazo total não pode passar de 90 (noventa) dias (**art. 16º**), exceto se um Ato Normativo do Poder Executivo (**que ainda não foi editado**), estabelecer prazo maior.



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

12. A redução da jornada **não precisa**, necessariamente, ser redução de horas do dia de trabalho, podendo ser redução de dias. As partes são livres para combinar a melhor forma de operacionalizar a redução da jornada.

13. A empresa **não precisa** adotar as mesmas regras para todos os empregados. Assim, pode suspender os contratos de alguns, reduzir salário e jornada de outros, sendo que para esses podem ocorrer reduções diferentes, ou seja, 25% para alguns e 50% para outros. **Mas se a empresa optar por conceder auxílio durante a suspensão, por exemplo, deverá conceder a todos que tiverem o contrato suspenso.**

14. Qualquer das medidas deve ser tomada de comum acordo entre empregado e empregador, não podendo ser imposta.

15. O empregador, para qualquer das medidas que pretenda tomar, deve comunicar o empregado com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, sua intenção de negociar (**art. 7º, inciso III e art. 8º, § 1º**).

16. Podem ser celebrados Acordos Individuais ou Coletivos para adoção das medidas previstas na Lei, como será mais bem explicado adiante, porém, caso seja celebrado Acordo Individual, nas hipóteses previstas em Lei, **porém, após isso, houver celebração de algum Acordo Coletivo, os §§ 5º e 6º do art. 12, estabelecem prevalecerá, sempre, a condição mais favorável ao empregado, a partir da vigência do Acordo Coletivo. E essa regra deve ser aplicada para os Acordo celebrados mesmo antes da promulgação da Lei, ou seja, com base na MP nº 936, conforme previsão do parágrafo único do art. 24.**

16.1. Dessa forma, devem ser revistos os Acordo Individuais anteriores, celebrados na vigência da MP, para que se apure se há algum Acordo Coletivo da categoria, a fim de se analisar as suas cláusulas e apurar se há alguma regra mais benéfica ao empregado, a qual deverá ser respeitada, inclusive de forma retroativa.



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

17. O art. 17, inciso V cria proibição de dispensa, no período da calamidade pública, de empregados portadores de deficiência.

18. O art. 20 estabelece as regras para que os empregados que assim desejaram, possam efetivar a contribuição previdenciária facultativa, prevista no arts. 7º, § 2º, 8º, § 2º, inciso II e 18 da Lei.

19. Para as gestantes que tenham tido redução de salário e jornada a contagem da estabilidade será diferente, ou seja, será contada somente após término da garantia de emprego prevista no art. 10, inciso II do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que se estende até 5 (cinco) meses após o parto (art. 10, inciso III).

19.1. Assim, por exemplo, se a empregada teve reduzida a jornada por 3 meses e der à luz em 15 de agosto de 2020, sua estabilidade legal se encerrará em 15 de janeiro de 2021 e assim, ainda terá mais 90 dias de estabilidade da Lei nº 14.020, de modo que a estabilidade irá até 15 de abril de 2021.

20. Foram criadas regras especiais para a empregada gestante e adotante (§ 2º), inclusive domésticas, conforme art. 22. Ocorrendo o evento que dá direito ao salário maternidade (parto ou adoção, conforme o caso), o empregador deverá, imediatamente, comunicar o Ministério da Economia (§ 1º, inciso I), de modo que a redução ou suspensão será interrompida (§ 1º, inciso II) e a empregada terá direito ao salário maternidade calculado pelo salário integral (§ 1º, inciso III).

21. Os arts. 25 e 26 trazem regras sobre repactuação de valores decorrentes dos chamados empréstimos consignados, seja em relação aos pagamentos mensais, seja em relação aos valores devidos por ocasião da rescisão contratual.



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

22. A nova lei, sem seu **art. 29**, estabelece que a pandemia não autoriza a alegação de “factum principis” para rescisão dos Contratos de Trabalho com base no art. 486 da CLT.

REDUÇÃO PROPORCIONAL DE SALÁRIO E JORNADA

23. A **redução proporcional** de salário e jornada (ou seja, a redução que for dada no salário deve ser dada, na mesma proporção para jornada de trabalho - redução de 50% do salário, redução de 50% da jornada – de modo a manter o mesmo salário hora) pode ser da ordem de 25%, 50% ou 70% (**art. 7º, inciso III**).

24. A redução de jornada e salário continua sendo pelo período de até 90 (noventa) dias **com a possibilidade de o prazo ser ampliado, por Ato do Poder Executivo, sempre durante a vigência do estado de calamidade (art. 7º, “caput” e também § 3º do mesmo artigo)**. Vale dizer, **não houve a prorrogação dos prazos**, mas apenas a previsão da possibilidade de sua prorrogação, que dependerá de um Ato Normativo do Poder Executivo.

25. O restabelecimento do salário e jornada integral se darão em 2 (dois) dias corridas, contados **(i)** da cessação do estado de calamidade pública, **(ii)** da data de encerramento do acordo ou **(iii)** da data em que o empregador comunicar o empregado que antecipará o fim do acordo (**art. 7º, § 1º**).

26. A redução poderá ser celebrada em **Acordo Individual**, diretamente com o empregado, sem participação do sindicato, nas seguintes situações:

- a) redução de 25%: para todos os empregados (**art. 12, § 1º, I**);
- b) **quando não houver redução do valor total que vier a ser recebido pelo empregado, somando o Benefício Emergencial e a parte do salário paga pelo empregador (art. 12, § 1º, I)**;
- c) **redução de 50% e 70% apenas para os empregados que recebem até 2 (dois) salários mínimos, para as empresas que, no ano base de 2019, tiveram receita bruta superior R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) (art. 12, I)**,



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

d) redução de 50% e 70% apenas para os empregados que recebem até 3 (três) salários mínimos, para as empresas que, no ano base de 2019, tiveram receita bruta inferior R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) (art. 12, II),
e) para empregados que recebem salário superior ao dobro do teto do RGPS (hoje, equivalente a R\$ 12.202,12) e que tenha diploma de nível superior (art. 12).

27. A redução, terá que ser feita por Norma Coletiva, quando a redução for de 50% e 70% para aqueles empregados **que recebem salários entre 2 ou 3 salários mínimos, dependendo do faturamento anual da empresa no ano de 2019**, conforme elencado no item anterior, e R\$ 12.202,12 (art. 12, § 1º). A Norma Coletiva pode estabelecer outros percentuais de redução, mas a complementação do Governo será nos percentuais aqui indicados (art. 11º, §§ 1º e 2º).

28. Se já houver alguma Norma Coletiva celebrada antes da vigência da Lei, em até 10 (dez) dias pode ser renegociada para adequá-la às regras da nova Norma (art. 11, § 3º).

29. Havendo a adoção da redução de salário e jornada, seja individual, seja coletiva, os empregados alcançados por ele **terão garantia no emprego** durante o período de redução após o fim da mesma pelo mesmo período de sua duração (art. 10). Assim, se a redução durar 90 dias, os empregados não poderão ser dispensados durante esses 90 dias e por mais 90 dias após o fim da redução. **E deve ser observada a regra diferenciada de apuração da estabilidade da gestante, como explicada no item 19 acima.**

30. Caso haja dispensa sem justa causa (para a justa causa e pedido de demissão a regra não se aplica) no período dessa garantia de emprego, será devida, além das verbas rescisórias normais, indenização proporcional à redução que foi aplicada (art. 10º, §§ 1º e 2º).



Av. Paulista, 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

31. O valor do benefício a ser pago pelo Governo, será calculado com na Tabela do Seguro Desemprego e será pago na mesma proporção da redução havida (**art. 6º, inciso I**). Assim, se a redução for de 25%, o empregado receberá o equivalente a 25% do que teria direito de Seguro Desemprego, se a redução for de 50%, o empregado receberá o equivalente a 50% do que teria direito de Seguro Desemprego e se a redução for de 70%, o empregado receberá o equivalente a 70% do que teria direito de Seguro Desemprego.

31.1. Por exemplo, se um empregado receber R\$ 3.000,00 e tiver redução de 50% do salário e jornada, receberá da empresa R\$ 1.500,00. E ainda receberá do Governo, 50% do valor que teria direito de seguro desemprego (R\$ 1.813,03), ou seja, R\$ 906,51, de modo que receberá um total de R\$ 2.406,51, equivalente a praticamente 80% do seu salário (mas estará trabalhando apenas 50% da jornada).

31.2. Veja que aqui, na prática há um aumento do salário hora, pois com salário e jornada integral, recebe R\$ 13,63 por horas e no caso da redução receberá R\$ 21,87 por hora.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

32. Durante o estado de calamidade pública poderá ser feito acordo para suspensão temporário do contrato por até 60 (sessenta) dias que pode ser fracionada em até 2 períodos de 30 (trinta) dias (**art. 8º**).

33. A suspensão do Contrato de Trabalho poderá se dar por até 60 (sessenta) dias, que poderá ser fracionado em até 2 períodos de 30 (trinta) dias cada, **com a possibilidade de o prazo ser ampliado, por Ato do Poder Executivo, sempre durante a vigência do estado de calamidade (art. 8º, “caput” e também § 6º do mesmo artigo)**. Vale dizer, **não houve a prorrogação dos prazos**, mas apenas a previsão da possibilidade de sua prorrogação, que dependerá de um Ato Normativo do Poder Executivo.



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

34. No período de suspensão o empregado terá direito a todos os benefícios concedidos pelo empregador (por exemplo, vale refeição e plano de saúde) (**art. 8º, § 2º, inciso I**) e o empregado, se quiser, poderá contribuir para o INSS como facultativo (**art. 8º, § 2º, inciso II**). Não será devido vale transporte, pois com o contrato suspenso, não há deslocamento de cada para o trabalho e vice versa.

35. O restabelecimento do Contrato de Trabalho se dará em 2 (dois) dias corridas, contados **(i)** da cessação do estado de calamidade pública, **(ii)** da data de encerramento do acordo ou **(iii)** da data em que o empregador comunicar o empregado que antecipará o fim do acordo (**art. 8º, § 3º**).

36. No período de suspensão o empregado **NÃO PODE realizar qualquer atividade para o empregador**, em nenhuma hipótese (**art. 8º, § 4º**) e se o fizer, o empregador terá que pagar salários e encargos integrais e sofrerá as penalidades previstas em lei e em norma coletiva.

37. As empresas que, no ano base de 2019, tiveram **receita bruta superior R\$ 4.800.000,00** (quatro milhões e oitocentos mil reais), no caso de suspensão do contrato, **terão que arcar com pagamento de 30% (trinta por cento) do salário do empregado** (**art. 8º, § 5º**).

38. Havendo a adoção da redução de salário e jornada, seja individual, seja coletiva, os empregados alcançados por ele **terão garantia no emprego** durante o período de redução após o fim da mesma pelo mesmo período de sua duração (**art. 10**). Assim, se a suspensão durar 60 dias, os empregados não poderão ser dispensados durante esses 60 dias e por mais 90 dias após o fim da suspensão. **E deve ser observada a regra diferenciada de apuração da estabilidade da gestante, como explicada no item 19 acima.**

39. Caso haja dispensa sem justa causa (para a justa causa e pedido de demissão a regra não se aplica) no período dessa garantia de emprego, será devida, além das verbas rescisórias normais, indenização proporcional à redução que foi aplicada (**art. 10º, §§ 1º e 2º**).



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

40. Para empresas com Receita Bruta, em 2019, de até R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) as regras são as seguintes:

- a) poderá (facultativamente) pagar ajuda ao empregado, a ser livremente pactuada entre as partes;
- b) essa ajuda tem natureza indenizatória, e não integra o salário para nenhum efeito, não havendo recolhimento de INSS, FGTS e Imposto de Renda **e será considerada despesa para fins de deduções de imposto de renda (art. 9º, § 1º).**
- c) empregador deve manter benefícios concedidos (por exemplo, vale refeição e plano de saúde)
- d) pode ser feito por acordo individual diretamente com o empregado para aqueles que recebem até 3 (três) salários mínimos (hoje, equivalente a R\$ 3.135,00) ou para aqueles que recebem salário superior ao dobro do teto do RGPS (hoje, equivalente a R\$ 12.202,12) **e que tenha diploma de nível superior (art. 12).**
- d) terá que ser feita por Norma Coletiva para aqueles empregados que recebem salários entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12 **(art. 12, parágrafo único).**
- e) o empregado receberá benefício de 100% do valor a que teria direito de seguro desemprego.

36. Para empresas com Receita Bruta, em 2019, acima R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) as regras são as seguintes:

- a) terá que pagar **(obrigatório)** ajuda ao empregado, equivalente a 30% do salário do mesmo;
- b) essa ajuda tem natureza indenizatória, e não integra o salário para nenhum efeito, não havendo recolhimento de INSS, FGTS e Imposto de Renda e será considerada despesa para fins de deduções de imposto de renda **(art. 9º, § 1º).**
- c) empregador deve manter benefícios concedidos (por exemplo, vale refeição e plano de saúde)
- d) **pode ser feito por acordo individual diretamente com o empregado para aqueles que recebem até 2 (dois) salários mínimos (hoje, equivalente a R\$ 2.090,00) ou**



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS

Sociedade de Advogados

para aqueles que recebem salário superior ao dobro do teto do RGPS (hoje, equivalente a R\$ 12.202,12) **e que tenha diploma de nível superior (art. 12)**.
d) terá que ser feita por Norma Coletiva para aqueles empregados que recebem salários entre R\$ 2.090,00 e R\$ 12.202,12 (**art. 12, parágrafo único**).
e) **o empregado receberá benefício de 70% do valor a que teria direito de seguro desemprego.**

São essas as regras postas pela **Lei nº 14.020**, **cabendo destacar que a análise foi feita até o horário indicado no preâmbulo**, de modo que alterações após esse horário não estão contempladas e, caso ocorram, inclusive em relação às regulamentações que se fazer necessárias, serão objeto de nova comunicação.

**Sérgio Schwartsman, Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Sócio Coordenador da área trabalhista de Lopes da Silva & Associados – Sociedade de Advogados – LEXNET São Paulo, pós-graduando em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho.*



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br