



LEI 14.020/20 – PROGRAMA
EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO
EMPREGO

A Lei 14.020 retratou os principais pontos da MP 936, trazendo, as seguintes novidades:

Elegíveis às medidas: todos empregados, inclusive, domésticos, aprendizes, jornada parcial, gestantes e aposentados.

1. Prorrogação das medidas de suspensão/redução:

- Mantidos os prazos máximos de redução (90 dias) e suspensão (60 dias), mas permitida a prorrogação, de acordo com prazos a serem previstos em ato do Poder Executivo (aguardando).

2. Empregados aposentados:

- Empregados aposentados pelo INSS poderão acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho por acordo individual escrito, quando estiverem enquadrados nas hipóteses que autorizam o acordo individual e desde que o empregador efetue o pagamento de uma ajuda compensatória mensal equivalente ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.
- Na hipótese de suspensão, o empregador que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) deverá efetuar, no mínimo, o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado aposentado, acrescido do valor equivalente ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho.

3. Implementação das medidas para redução proporcional da jornada de trabalho e do salário:

- Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho deverão ser celebrados por escrito e poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes.
- Se houver celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual já formalizado com os empregados, aplicam-se as condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva.
- A partir da entrada em vigor da convenção ou do acordo coletivo de trabalho, prevalecerão as condições estipuladas na negociação coletiva naquilo em que conflitarem com as condições estipuladas no acordo individual.

- Condições do acordo individual mais favoráveis ao trabalhador prevalecerão sobre a negociação coletiva.

4. Faixas elegíveis às medidas:

- Criação de 03 faixas para acordos individuais e coletivos e não somente duas como na MP, levando-se em consideração salário do empregado + faturamento da empresa

<p>I – empregado com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00 + empregador com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) em 2019</p>	<p>II – empregado com salário igual ou inferior a R\$ 3.135 + empregador com receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) em 2019</p>	<p>III - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.</p>
---	--	---

- Empregados que não estejam nas faixas acima, possibilidade de:

-redução de 25%;

-suspensão/redução do contrato de trabalho, se quando do acordo **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.

5. Contribuições previdenciárias:

- Intermitentes contratados até 01/04/2020, assim como os empregados que estão com os contratos de trabalho suspensos, nos termos da Medida Provisória n.o 936/20, por iniciativa própria, podem recolher contribuições ao INSS na qualidade de segurados facultativos, no período em que não têm remuneração. Salário-de-contribuição será considerado o valor declarado pelos segurados, respeitados os limites legais.

- Na hipótese acima, os empregados com os contratos de trabalho suspensos, terão aplicadas alíquotas de forma progressiva;

- Empregados com redução de jornada de trabalho e salários, poderão complementar suas contribuições ao INSS, da mesma forma (alíquotas reduzidas) para valores de R\$ 3.134,41 até o limite de R\$ 6.101,06.
- Caso o prazo de recolhimento das contribuições sociais não seja respeitado, no caso de redução proporcional de jornada de trabalho e salários, será considerado o valor da remuneração anterior à alteração contratual menos o valor da redução remuneratória pactuada ou, no caso do empregado com contrato de trabalho intermitente, será considerado que não houve remuneração.

6. Gestantes:

- Quando ocorrer o fato gerador do salário maternidade (parto, adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção, por exemplo), o empregador deverá interromper o acordo para suspensão do contrato de trabalho ou para redução proporcional de jornada de trabalho e do salário, bem como deverá comunicar o Ministério da Economia, para cessação do pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.
- O salário-maternidade será pago à empregada e à empregada doméstica no valor da sua remuneração integral ou do último salário-de-contribuição sem a aplicação da redução proporcional de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho.
- No caso de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção, o salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social.

7. Deficientes:

- Impossibilidade de dispensa de deficientes sem justa causa durante o período de calamidade pública.

8. Aviso Prévio:

- Empregador e empregado podem, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso e adoção das medidas.

9. Renegociação de Operações de Empréstimos:

- Garantida a opção pela repactuação das operações de empréstimos, de financiamentos, de cartões de crédito e de arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil contraídas com o desconto em folha de pagamento ou na remuneração disponível de que trata a Lei no 10.820/2003, na vigência do Estado de Calamidade ao empregado que:

-sofrer redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, na mesma proporção de sua redução salarial;

-tiver a suspensão temporária do contrato de trabalho;

-por meio de laudo médico acompanhado de exame de testagem, comprovar a contaminação pelo novo coronavírus.

- Os empregados que forem dispensados até 31.12.2020 e que tenham contratado as mencionadas operações, terão direito à novação dessas operações para um contrato de empréstimo pessoal, com o mesmo saldo devedor anterior e as mesmas condições de taxa de juros, encargos remuneratórios e garantias originalmente pactuadas, acrescida de carência de até 120 dias.

10. Fato do Príncipe – Artigo 486 da CLT:

- Não se aplica o artigo 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 e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. Ou seja, não há como fundamentar a rescisão contratual, no contexto da pandemia, com base no artigo 486 para que o governo arque com o pagamento da multa do FGTS.

11. Acordo de Cooperação Técnica com o INSS:

- Alterou-se a Lei de Benefícios da Previdência Social (Lei n.º 8213/91) para permitir que empresas, sindicatos e entidades fechadas de previdência complementar celebrem Acordo de Cooperação Técnica com o INSS para requerer benefícios previdenciários para seus empregados, associados ou beneficiários por meio eletrônico.
- Referidas entidades ainda poderão realizar o pagamento integral dos benefícios previdenciários devidos aos beneficiários, nas mesmas condições e valores originais, mediante celebração de contrato com o INSS, dispensada a licitação.
- As obrigações, condições e valores para pagamento dos benefícios previdenciários serão definidos em ato próprio do INSS.