



PERES E AUN ADVOGADOS ASSOCIADOS

INFORMATIVO de 14/07/2020 – COVID 19

Publicado o Decreto nº 10.422/20 que regulamenta a Lei nº 14.020/20, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública:

A nova Lei tem como objetivo preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais, e reduzir o impacto social causado pelos impactos gerados pela Pandemia, e consiste no pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Mas **atenção**: o disposto acima não se aplica, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas, às de sociedade de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

Abaixo trazemos alguns pontos da nova lei que merecem destaque.

O Benefício Emergencial será custeado pelo Governo Federal, e será pago mensalmente e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, devendo o empregador informar o Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo. A primeira parcela será paga no prazo de 30 dias contados da data da celebração do acordo, **desde que** a celebração do acordo seja informada no prazo de 10 dias já citada. Esse Benefício será pago exclusivamente enquanto durar a redução da jornada e salário ou suspensão do contrato.

Caso a informação não seja transmitida ao governo na forma e no prazo mencionado, o empregador **ficará responsável** pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e do salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho e do empregado, incluindo-se os respectivos encargos sociais e trabalhistas até que a informação seja prestada. A data de início do benefício será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada, e o benefício será devido pelo restante do período pactuado, devendo a 1ª parcela ser paga no prazo de 30 dias contado da data em que a informação tiver sido prestada.



O Ministério da Economia regulamentará a forma de transmissão das informações e comunicações por parte dos empregadores e a concessão e pagamento do Benefício, valendo lembrar que o recebimento do Benefício não impedirá a concessão e nem alterará o valor do seguro desemprego a que tiver direito o empregado no momento de sua dispensa. **Atenção:** Em sendo o Benefício pago indevidamente ou além do devido, esses créditos serão inscritos em dívida ativa da União e serão cobrados do empregador.

O valor do Benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual de redução e na hipótese de suspensão do contrato de trabalho terá valor mensal equivalente a 100% do valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista na cabeça do art. 8º da Lei 14.020/20, ou equivalente a 70% do valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 5º do artigo 8º da mencionada Lei.

Questão **importante:** O Benefício **será devido** ao empregado independente de cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício, e número de salários recebidos. Entretanto, o Benefício **não será devido** ao empregado que esteja ocupando cargo ou empregado público ou cargo de comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular de mandato eletivo; ou em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social, ressalvando o disposto no parágrafo único do art. 124 da nº 8.213/91, (É vedado o recebimento conjunto do seguro-desemprego com qualquer benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto pensão por morte ou auxílio-acidente), de seguro desemprego, e de bolsa qualificação profissional.

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente o Benefício para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho, observado o valor previsto no caput do art. 18 e o disposto no § 3º do mesmo artigo, da lei em comento, se houver vínculo na modalidade de contrato intermitente.

Durante o estado de calamidade pública previsto na lei, o empregador poderá acordar a **redução proporcional da jornada de trabalho e de salário** de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 90 dias, podendo chegar a até 120 dias, conforme Decreto nº 10.422/20, devendo haver a preservação do valor do salário hora de trabalho, pactuação através de convenção coletiva, acordo coletivo, ou **acordo individual** escrito entre empregador e empregado,



e na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos, e redução da jornada de trabalho e do salário exclusivamente nos seguintes percentuais: 25%; 50% e 70%.

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado da: cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado, ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

Outra possibilidade trazida pela lei durante o estado de calamidade pública prevista na lei é o empregador acordar com seus empregados **a suspensão temporária do contrato de trabalho**, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, pelo prazo máximo de 60 dias, podendo chegar a até 120 dias, conforme Decreto nº 10.422/20. A referida suspensão do contrato de trabalho será pactuada por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho **ou acordo individual** escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta de acordo, nesta última hipótese, ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos.

O Decreto nº 10.422/20, dispõe que a suspensão do contrato de trabalho poderá ser efetuada de forma fracionada, em períodos sucessivos ou intercalados, desde que esses períodos sejam iguais ou superiores a dez dias e que não seja excedido o prazo de 120 dias.

Mas atenção, dispõe o novo Decreto que os períodos de redução proporcional de jornada e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho utilizados até a data de publicação do referido Decreto (ocorrido em 13/07/2020) serão computados para fins de contagem dos limites máximos resultantes do acréscimo de prazos de que tratam os seus art. 2º, art. 3º e art. 4º.

Cabe ressaltar que durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, e ficará autorizado a contribuir para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo. O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.



Importante: Se, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará **descharacterizada** a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito: ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais e trabalhistas referentes a todo o período, às penalidades previstas na legislação em vigor, e às sanções previstas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

A empresa que tiver auferido, no **ano-calendário de 2019**, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) somente poderá 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**, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado, observado o disposto neste artigo e no art. 9º desta Lei.

O Benefício poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário **ou** da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Lei, que deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito pactuado, e terá natureza indenizatória.

A lei reconheceu a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão; e no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado a partir do término do período da garantia estabelecida na alínea “b” do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Mas não é só isso, a lei também prevê que a dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento, **além** das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização que poderá variar de acordo com o disposto na lei, não se aplicando às hipóteses de pedido de demissão ou dispensa por justa causa do empregado.

As medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata a Lei poderão ser celebradas



por meio de negociação coletiva, e poderão estabelecer redução de jornada de trabalho e de salário em percentuais diversos dos previstos e com valores de benefícios distintos conforme dispõe a lei.

As convenções coletivas ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contado da data de publicação desta Lei.

As medidas de que trata a Lei serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados, com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00, na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00; com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00; ou 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. Para os empregados não enquadrados nestas hipóteses as medidas de que trata a Lei somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, salvo nas seguintes hipóteses, nas quais se admite a pactuação por acordo individual escrito.

Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, a implementação das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho por acordo individual escrito somente será admitida quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho previstas, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observado o disposto no art. 9º da Lei e as demais seguintes condições previstas na lei.

Cabe lembrar que os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Lei, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato da categoria profissional, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração.

Se, após a pactuação de acordo individual na forma deste artigo, houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser observadas as seguintes regras: a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva, a partir da entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estipuladas no acordo individual. Quando



as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, prevalecerão sobre a negociação coletiva.

O disposto na referida Lei aplica-se aos contratos de trabalho de **aprendizagem** e aos de **jornada parcial**.

O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a 90 (noventa) dias, respeitado o prazo máximo de que trata o art. 8º da Lei, salvo se, por ato do Poder Executivo, for estabelecida prorrogação do tempo máximo dessas medidas ou dos prazos determinados para cada uma delas.

Destaca-se ainda que a nova lei afasta a aplicação do disposto no 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 reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20/03/2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979/2020.

É certo que a nova lei ainda poderá gerar inúmeras dúvidas, seja por força da redação complexa, pela complexidade das questões envolvidas, ou mesmo pelas novidades trazidas, assim antes de adotar qualquer medida é aconselhável contar com assessoria especializada para a necessidade que porventura tiver.

Qualquer dúvida a respeito, estamos à disposição.

Rogério Adriano Perosso

rogerio.perosso@pereseaun.com.br

Cel.: 14 99782.1946

Skype: rogerioperosso@hotmail.com

Dayse Almeida

dayse.almeida@pereseaun.com.br

Cel.: 14 99651.9992

Skype: dayse.almeida.adv@outlook.com

Estamos à disposição.

PERES E AUN ADVOGADOS ASSOCIADOS