

**LEI 14.020 - DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA (BEm) –  
MEDIDAS TRABALHISTAS COMPLEMENTARES - CORONAVÍRUS**

Foi publicada no Diário Oficial da União, de 7 de julho de 2020, a Lei 14.020, conversão da Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, que dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, e institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Com a sanção dessa lei, o governo oficializa as medidas emergenciais de enfrentamento do estado de calamidade no âmbito das relações de trabalho regidas pela CLT.

É importante ressaltar que os acordos celebrados com base na MPV nº 936/20 são considerados válidos e regem-se pelas disposições da referida Medida Provisória. A Lei 14.020 trouxe a possibilidade de prorrogação dos prazos para quem já utilizou do programa emergencial. No entanto, depende de Decreto Presidencial.

Abaixo, seguem as principais informações trazidas pela lei:

**DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA – BEm**

A lei cria o *Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda - BEm* com o objetivo de preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

A medida possibilita que os empregadores adotem as seguintes medidas:

- I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- III - a suspensão temporária do contrato de trabalho

**I - DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA**

O chamado Benefício Emergencial consiste em verba a ser paga pela União (governo) nas hipóteses de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho. Ele será pago ao empregado, independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos.

O Benefício Emergencial será pago, exclusivamente, enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de:

- I - transmissão das informações e comunicações pelo empregador; e

II - concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Esse benefício não será acumulável com o Auxílio Emergencial previsto no artigo 2º da Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020. Deve ser garantido o direito ao melhor benefício.

### **ACESSO AO BENEFÍCIO**

Para ter acesso ao benefício, o empregador deve informar ao Ministério da Economia sobre o acordo de redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 dias, contado a partir da data da sua celebração.

Se a informação não for feita dentro do prazo previsto, o empregador ficará responsável pelo pagamento do salário integral ao empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada.

### **COMUNICAÇÃO DO ACORDO AO SINDICATO**

Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração.

Obs.: Em 17 de abril de 2020, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) afastou a necessidade de aval dos sindicatos para o fechamento de tais acordos, assim somente a comunicação deve ser feita.

### **PAGAMENTO**

A primeira parcela será paga no prazo de 30 dias, contado da data da celebração do acordo, se a comunicação deste for feita dentro do período estabelecido (10 dias, contados da sua formalização). Caso contrário, será feita no prazo de 30 dias, contado da data que a informação foi prestada, e o benefício será pago pelo restante do período pactuado.

### **EMPREGADO QUE RECEBE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO**

Em regra, é vedada a celebração de acordo individual para redução de jornada de trabalho e de salário ou para suspensão contratual se o empregado receber benefício previdenciário, com exceção da pensão por morte e do auxílio acidente.

### **EMPREGADO APOSENTADO**

É possível estender os benefícios da Lei nº 14.020 aos empregados que estejam em gozo do benefício de aposentadoria. A implementação das medidas de redução proporcional de jornada e de salário ou suspensão do contrato de trabalho por acordo individual escrito para essa categoria somente será admitida quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal. A empresa tem que assumir o custo que seria pago a título de Benefício Emergencial a cargo do Governo.

### **EMPREGADAS GESTANTES E ADOTANTES**

A empregada gestante, inclusive a doméstica, poderá participar do Programa Emergencial. Na ocorrência do evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade:

I - o empregador deverá efetuar a imediata comunicação ao Ministério da Economia;  
II - a aplicação das medidas do programa emergencial será interrompida; e  
III - o salário-maternidade será pago à empregada e à empregada doméstica, considerando-se como remuneração integral ou último salário de contribuição os valores a que teriam direito sem a aplicação das medidas de redução de jornada e salário ou suspensão contratual.  
As disposições acima se aplicam ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, devendo o salário-maternidade ser pago diretamente pela Previdência Social.

### **EMPREGADO COM MAIS DE UM VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial para cada vínculo.

### **CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

Na modalidade de contrato intermitente, formalizado até a data da publicação da Medida Provisória 936, de 1º de abril de 2020, o empregado fará jus ao benefício emergencial mensal de R\$ 600,00, por 3 meses. A existência de mais de um contrato intermitente não gerará direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal.

Durante o período de recebimento do benefício, o trabalhador intermitente fica autorizado a contribuir facultativamente para o Regime Geral de Previdência Social.

### **ESTABILIDADE NO EMPREGO**

O empregado que receber esse benefício não poderá ser dispensado durante o período acordado de redução de jornada e de salário ou suspensão do contrato. Após o restabelecimento das atividades na empresa, ele terá a garantia de emprego por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

Caso ocorra a dispensa sem justa causa nesse período, o empregador estará sujeito, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

- I – 50% do salário a que o empregado teria direito, na hipótese de redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- II – 75% do salário a que o empregado teria direito, na hipótese de redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; ou
- III – 100% do salário a que o empregado teria direito, nas hipóteses de redução de jornada e de salário em percentual superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

A estabilidade não se aplica nas hipóteses de pedido de demissão (ou seja, rescisão por iniciativa do empregado) e de dispensa por justa causa.

A empregada gestante tem direito à estabilidade, por período equivalente ao acordado na redução ou na suspensão, contado a partir do término da estabilidade provisória pela gravidez, conforme estabelecido no artigo 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal/88:

Art. 10 - Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I da Constituição:

(...)

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

(...)

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

## **DISPENSA DE PESSOA COM DEFICIENCIA - PCD**

Fica vedada a dispensa sem justa causa do empregado deficiente durante o estado de calamidade pública.

## **FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO – DUPLA VISITA**

As irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho, quanto aos acordos de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, sujeitam os infratores a multa. O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente desta lei NÃO se aplicam o critério da dupla visita.

## **NEGOCIAÇÃO COLETIVA – RENEGOCIAÇÃO**

As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente **poderão** ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 dias corridos, contado da data de publicação dessa Lei. Durante o estado de calamidade pública, poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos na CLT, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho. Além disso, os prazos previstos no Título VI da CLT (artigos 611 ao 625 - negociações coletivas e instrumentos coletivos de trabalho) ficam reduzidos pela metade.

## **CONFLITO ENTRE ACORDO INDIVIDUAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Se, após a pactuação de acordo individual, houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão prevalecer as condições estabelecidas na negociação coletiva. No entanto, quando as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, estas prevalecerão sobre o instrumento coletivo.

## **AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL FEITA PELO EMPREGADOR**

Além do recebimento do Benefício Emergencial, que será pago pelo governo, tanto para a hipótese de redução da jornada e do salário quanto para a hipótese de suspensão do contrato de trabalho, o empregador **poderá** optar por pagar ao empregado um valor a título de “ajuda compensatória mensal”. Essa ajuda deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva e terá natureza indenizatória e não salarial (não há incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, nem integrará a base de cálculo do imposto de renda).

Além disso, poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real. Esta hipótese se aplica às ajudas compensatórias mensais pagas a partir de abril de 2020.

## **TÉRMINO DO BENEFÍCIO**

Hipóteses de cessação do BEm:

- Da cessação do estado de calamidade pública;
- Transcurso do prazo pactuado de redução e suspensão informado pelo empregador;
- Retomada da jornada normal de trabalho ou encerramento da suspensão do contrato de trabalho antes do prazo pactuado;

- Pela recusa, por parte do empregado, de atender ao chamado do empregador para retomar a jornada normal de trabalho;
- Por comprovação da falsidade na prestação de informações necessárias à habilitação;
- Por comprovação de fraude visando à percepção indevida do BEm;
- Por morte do beneficiário;
- Início de percepção de benefício previdenciário, exceto o auxílio-acidente e a pensão por morte;
- Início de percepção do benefício de seguro desemprego.

## **II - DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO**

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados por até 90 dias. Com a edição da Lei 14.020, o empregador poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho.

### **REQUISITOS:**

I - Preservação do valor do salário-hora de trabalho;

II - Redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais: 25%, 50% ou 70%;

III - Formalização por escrito de acordo individual entre empregador e empregado para:

- Redução de 25%: todos os empregados;
- Redução de 50% a 70%: empresa com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (2019): acordo com empregados com salário até R\$2.090,00 ou empregado que possuir diploma superior e receba salário igual ou maior que 2 vezes o teto previdenciário - R\$12.202,12 (empregados hipersuficientes). Demais empresas: podem acordar com empregados que recebam até R\$3.135,00 e hipersuficientes;
- Outras hipóteses de redução de 50% a 70%: somente se não resultar em redução do valor mensal recebido pelo empregado. Neste cálculo, entram: o valor do salário reduzido, o BEm e a ajuda mensal compensatória da empresa;
- Empregado aposentado: além dos requisitos acima, a empresa assume o custo que seria pago a título do BEm.

IV - Formalização por negociação coletiva: pode ocorrer com qualquer percentual. Mas, se forem pactuados percentuais diferentes dos citados acima, devem ser observados os seguintes termos:

- se a redução for inferior a 25%, o empregado não terá direito ao Benefício Emergencial;
- se a redução for de 25% a 50%, o empregado receberá o Benefício equivalente a 25% sobre o valor do seguro-desemprego mensal a que teria direito;
- se a redução for de 50% a 70%, o empregado receberá o Benefício equivalente a 50% sobre o valor do seguro-desemprego mensal a que teria direito; e
- se a redução for superior a 70%, o empregado receberá o Benefício equivalente a 70% sobre o valor do seguro-desemprego mensal a que teria direito.

Em qualquer caso, a comunicação ao empregado deve ser feita com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos.

### **VALOR**

O valor do Benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito. Será calculado sobre a base de cálculo o percentual da redução. Assim, toma-se o percentual da redução e o aplica sobre o valor que o empregado teria direito em caso de seguro-desemprego.

### **III - DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

A suspensão temporária do contrato de trabalho consiste na completa paralisação das atividades pelo empregado, que, por sua vez, não prestará qualquer tipo de serviço ao empregador no período, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância. Caso contrário, ficará descaracterizada a suspensão. O empregador estará sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período, além das penalidades previstas na legislação e das sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

O empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho, pelo prazo máximo de 60 dias, que poderá ser fracionado em até 2 períodos de 30 dias.

Durante este período, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador e ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

#### **FORMALIDADE**

As condições para a formalização por escrito de acordo individual entre empregador e empregado são:

- empresa com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (2019): acordo com empregados com salário até R\$2090,00 ou empregado que possuir diploma superior e receba salário igual ou maior que 2 vezes o teto previdenciário - R\$12.202,12 (empregados hipersuficientes). Demais empresas: podem acordar com empregados que recebam até R\$3.135,00 e hipersuficientes;
- Outras hipóteses de suspensão: somente se não resultar em redução do valor mensal recebido pelo empregado. Neste cálculo entram: o BEm e a ajuda mensal compensatória da empresa;
- Empregado aposentado: além dos requisitos acima, a empresa assume o custo que seria pago a título BEm. A empresa com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (2019) deve fazer ajuda compensatória equivalente a 30% do valor do salário, mais o valor mínimo do Benefício Emergencial.

Já a formalização por negociação coletiva pode ocorrer com todos os empregados. Em qualquer caso a comunicação ao empregado deve ser feita com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos.

#### **VALOR**

O valor do benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito. Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, o valor mensal será:

- a) equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito; ou
- b) equivalente a 70% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, para empresa que tenha auferido, no ano de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 e desde que ela seja responsável pelo pagamento de ajuda compensatória no valor de 30% do salário do empregado.

#### **VEJA TAMBÉM:**

- Lei nº 13.979, de 3 de fevereiro de 2020 - Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, responsável pelo surto de 2019.

- Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020- Dispõe sobre as medidas trabalhistas 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), e dá outras providências.

- Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 - Reconhece, para os fins do art. 65, da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.

- Portaria do Ministério da Economia nº 10.486, de 22 de abril de 2020 - Edita normas relativas ao processamento e pagamento do Benefício Emergencial de que trata a Medida Provisória nº 936 (Processo nº 19964.103985/2020-16).

- Medida Provisória nº 959, de 29 de abril de 2020 - Estabelece a operacionalização do pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e do benefício emergencial mensal de que trata a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, e prorroga a *vacatio legis* da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, que estabelece a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD.

- Portaria nº 13.699, de 5 de junho de 2020 - Altera o § 1º e cria o § 4º do Artigo 4º da Portaria nº 10.486, de 22 de abril de 2019, para editar normas relativas ao processamento e pagamento do Benefício Emergencial de que trata a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020 (Processo nº 19965.106085/2020-11).

- Lei nº 14.020, de 6 de abril de 2020 - Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas 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, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências.

- Decreto 10.422 de 13 de julho de 2020 - Prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020.

- Decreto 10.470, de 24 de agosto de 2020 - Prorroga os prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020.

Em caso de dúvida, faça contato com a Assessoria Jurídica pelo e-mail [juridico@faemg.org.br](mailto:juridico@faemg.org.br), com Mariana Maia.

