

ALÚSIO COUTINHO GUEDES PINTO  
LUIZ GUSTAVO DE SOUZA PARENTE  
MARIANA LINHARES WATERKEMPER  
BRUNO CONDINI  
THAIS DE SOUZA PASIN  
IVANA MENDES DE MORAES  
RICARDO AUGUSTO SALZER  
CRISTIANO KALKMANN

JÉSSICA CHUVISKI SANCHEZ  
GRACIELLE MOTTA DA SILVA VERÇOZA  
TATIANA CRISTINA PEREIRA FERRARI  
VINÍCIUS DE OLIVEIRA CAMOSSO  
LUIZ EDUARDO DIAS CARDOSO  
MANOELA PLATEN  
FELIPE RUDI PARIZE

Florianópolis, 10 de julho de 2020.

**Considerações acerca da Lei nº  
14.020/2020**

A Lei nº 14.020/2020, que resulta da conversão da Medida Provisória nº 936, 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.*

Foi publicada no Diário Oficial da União–DOU em 07.07.2020 e passou a vigor na data de sua publicação.

**Florianópolis/SC**  
Rua Lacerda Coutinho, 99, Centro  
Telefone: 48 3027-3200

**Curitiba/PR**  
Av. Vicente Machado, 320, sala 302, Centro  
Telefone: 41 3044-4353



O texto da Lei 14.020/2020 sofreu algumas alterações em relação ao que estabelecia a MP 936 que, embora não sejam muitas, deverão ser analisadas com acuidade, pelo que se faz imprescindível elencá-las adiante.

Diferentemente do que estabelecia a MP 936, a Lei 14.020/2020 acrescentou ao texto a possibilidade de haver prorrogação das medidas por ato do Poder Executivo, restando também mantida a possibilidade de pactuação por acordo individual:

### *Seção III*

#### *Da Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário*

*Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, 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, por até 90 (noventa) dias, **prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo**, observados os seguintes requisitos:*

*I – preservação do valor do salário-hora de trabalho;*

*II – **pactuação**, conforme o disposto nos arts. 11 e 12 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho **ou acordo individual escrito entre empregador e empregado**; e*

(...)

### *Seção IV*

#### *Da Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho*



*Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, fracionável em 2 (dois) períodos de até 30 (trinta) dias, **podendo ser prorrogado por prazo determinado em ato do Poder Executivo.***

*§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho **será pactuada,** conforme o disposto nos arts. 11 e 12 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho **ou acordo individual escrito entre empregador e empregado,** hipótese em que a proposta de acordo deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos.*

(...)

Outra alteração bastante significativa diz respeito à situação da empregada gestante e do empregado aposentado, que passaram a ser regulados de forma individualizada, o que não havia na MP 936/2020.

A gestante, pelo disposto na Lei, terá a garantia no emprego pelo mesmo período dos demais, todavia o prazo começará a contar do término do período da garantia decorrente da gestação.

*Art. 10. Fica reconhecida a **garantia provisória** no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, previsto no art. 5º desta Lei, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão*



*temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei, nos seguintes termos:*

*(...)*

*III - 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.*

O aposentado, por seu turno, somente poderá pactuar a redução ou suspensão do contrato se o empregador efetuar o pagamento do valor correspondente à parcela que receberia do governo. Tal previsão também não estava contemplada na MP 936/2020.

*§ 2º 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 no caput ou no § 1º deste artigo, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observado o disposto no art. 9º desta Lei e as seguintes condições:*

*I – o valor da ajuda compensatória mensal a que se refere este parágrafo deverá ser, no mínimo, equivalente*



ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação prevista na alínea a do inciso II do § 2º do art. 6º desta Lei;

II – na hipótese de empresa que se enquadre no § 5º do art. 8º desta Lei, o total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor previsto naquele dispositivo com o valor mínimo previsto no inciso I deste parágrafo.

Importante ressaltar, além das já expostas, que a Lei 14.020/2020 também se distingue da MP 936 no que se refere aos “tetos” salariais dos empregados que poderão ter os contratos reduzidos ou suspensos mediante acordo individual escrito, reduzindo o patamar antes estabelecido pela MP 936, que era de R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais), para R\$ 2.090,00 (dois mil e noventa reais) quando a empresa tiver auferido mais que R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) em 2019. O valor foi mantido apenas para empregados de empresas que tiveram receita bruta inferior.

Para os trabalhadores que sejam 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 a possibilidade de redução ou suspensão por acordo individual escrito foi mantida, tal como na MP 936. Também restou inalterada a possibilidade redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de 25% (vinte e cinco por cento) para qualquer trabalhador, independentemente do seu salário e da receita bruta auferida pelo empregador, sendo todas as demais hipóteses possíveis apenas mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

**MP 936/2020**

~~Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados:~~

~~I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou~~

~~II - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.~~

~~Parágrafo único. Para os empregados não enquadrados no caput, as medidas previstas no art. 3º somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, prevista na alínea "a" do inciso III do caput do art. 7º, que poderá ser pactuada por acordo individual.~~

**Lei 14.020/2020**

Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º desta Lei serão implementadas **por meio de acordo individual escrito** ou de negociação coletiva aos empregados:

**I - com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00 (dois mil e noventa reais), na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);**



*II - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais), na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais); ou*

**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.**

*§ 1º Para os empregados não enquadrados no caput deste artigo, as medidas de que trata o art. 3º desta 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:*

**I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de 25% (vinte e cinco por cento), prevista na alínea “a” do inciso III do caput do art. 7º desta Lei;**

*II - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho 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.*

(...)



A Lei acrescentou vedação à dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência durante o estado de calamidade pública.

*Art. 17. Durante o estado de calamidade pública de que trata o art. 1º desta Lei:*

(...)

*V - a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência será vedada.*

Outrossim, o art. 29 da Lei inovou ao esclarecer que as paralisações de atividades empresariais determinada por ato de autoridade pública para o enfrentamento do estado de calamidade pública não configura a hipótese do art. 486 da CLT.

*Art. 29. Não se aplica o disposto no art. 486 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, 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 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.*

#### **CLT**

*Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade,*



*prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.*

(...)

Cumpre salientar que os demais dispositivos na MP 936/2020 foram recepcionados pela Lei 14.020/2020.

Por fim, importante salientar que há enorme expectativa de que o Decreto Presidencial que permitirá a realização de suspensões e reduções por mais de 60/90 dias, respectivamente seja publicado em breve, tendo-se notícias<sup>1</sup> de que já estaria, inclusive, assinado, todavia até o presente momento não foi publicado.

Sendo o que tínhamos para o momento, colocamo-nos à disposição para eventuais esclarecimentos.

**GUEDES PINTO ADVOGADOS E CONSULTORES**

---

<sup>1</sup> <https://oglobo.globo.com/economia/mp-936-decreto-que-amplia-os-prazos-maximos-dos-acordos-trabalhistas-ja-esta-pronto-para-ser-publicado-24523936>

<https://oglobo.globo.com/economia/mp-936-decreto-que-amplia-os-prazos-maximos-dos-acordos-trabalhistas-ja-esta-pronto-para-ser-publicado-24523936>