



## LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020

Prezados,

Informamos que no dia 07 de Julho de 2020 foi publicada no Diário Oficial da União, a Lei nº 14.020/2020 que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

Lembramos que o texto da Lei 14.020/2020 sancionada pelo Presidente da República tem origem na Medida Provisória 936 publicada em Abril de 2020.

Considerando a urgência e as medidas emergenciais a serem adotadas pelas empresas, como meio didático, abordaremos os **PRINCIPAIS PONTOS** através de **PERGUNTAS E RESPOSTAS**, com acesso, na íntegra, da Lei 14.020/2020 ao final deste Boletim Jurídico.

### 1) Qual o objetivo da Lei 14.020/2020?

Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei e com os seguintes objetivos:

I - preservar o emprego e a renda;

II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e

III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública.

### 2) Quais as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda? Em quais órgãos não se aplica?

I - o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;

II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

O disposto no **caput** deste artigo 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 e às sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

### **3) Qual a competência do Ministério da Economia?**

Compete ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar e avaliar o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e editar normas complementares necessárias à sua execução.

O Ministério da Economia divulgará semanalmente, por meio eletrônico, as informações detalhadas sobre os acordos firmados, com o número de empregados e empregadores beneficiados, bem como divulgará o quantitativo de demissões e admissões mensais realizados no País.

### **4) Em quais situações o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago? Como será custeado?**

Fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses:

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União.

### **5) Como o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago? Quais os procedimentos?**

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de prestação mensal 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, observadas as seguintes disposições:

I - o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo;

II - a primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I deste parágrafo; e

III - o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago exclusivamente enquanto durar a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

**6) Na eventualidade das informações não serem prestadas no prazo determinado pela Lei 14.020/2020, quais as consequências?**

Caso a informação de que trata o inciso I do § 2º deste artigo não seja prestada no prazo previsto no referido dispositivo:

3

I - 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 do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais e trabalhistas, até que a informação seja prestada;

II - a data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada, e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e

III - a primeira parcela, observado o disposto no inciso II deste parágrafo, será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data em que a informação tiver sido efetivamente prestada.

**7) Quais as formas a serem disciplinadas pelo Ato do Ministério da Economia?**

Ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de:

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

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

**8) O recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda impedirá a concessão do Seguro-Desemprego? Qual órgão operacionalizará o Benefício Emergencial?**

O recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não impedirá a concessão e não alterará o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na [Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990](#), no momento de eventual dispensa.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia.

**9) O que poderá acontecer na eventualidade do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda ser pago indevidamente ou além do devido?**

Serão inscritos em dívida ativa da União os créditos constituídos em decorrência de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pago indevidamente ou além do devido, hipótese em que se aplicará o disposto na [Lei nº 6.830, de 22 de setembro de 1980](#), para a execução judicial.

#### **10) Qual a base de cálculo para o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda?**

O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do [art. 5º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990](#), observadas as seguintes disposições:

I - na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução; e

II - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal:

a) equivalente a 100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no **caput** do art. 8º desta Lei; ou

b) equivalente a 70% (setenta por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 5º do art. 8º desta Lei.

#### **11) Em quais situações o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago?**

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente do:

I - cumprimento de qualquer período aquisitivo;

II - tempo de vínculo empregatício; e

III - número de salários recebidos.

#### **12) Em que situações o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido?**

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja:

I - ocupando cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular de mandato eletivo; ou

II - em gozo:

a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social, ressalvado o disposto no parágrafo único do [art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#);

b) do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e

c) da bolsa de qualificação profissional de que trata o [art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990](#).

**13) O Empregado que possuir mais de um vínculo formal de emprego poderá receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda?**

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda 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 art. 18, se houver vínculo na modalidade de contrato intermitente, nos termos do [§ 3º do art. 443 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#).

**14) O que ocorre se o Benefício Emergencial resultar em valores decimais?**

Nos casos em que o cálculo do benefício emergencial resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

**15) Quais os requisitos para a celebração da Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário? De que forma posso celebrar a redução?**

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

III - 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:

a) 25% (vinte e cinco por cento);

b) 50% (cinquenta por cento);

c) 70% (setenta por cento).

**16) Havendo o acordo de Redução Proporcional de Jornada e Salário, em que situações a Jornada de Trabalho será restabelecida?**

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado da:

- I - cessação do estado de calamidade pública;
- II - data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou
- III - data de comunicação do empregador que informe ao empregado sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

**17) Durante o período de Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário é possível complementar a contribuição previdenciária?**

Durante o período de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, a contribuição de que tratam o [art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), e o [art. 28 da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019](#), poderá ser complementada na forma do art. 20 desta Lei.

**18) O prazo de Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário poderá ser prorrogado?**

Respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o Poder Executivo poderá prorrogar o prazo máximo de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário previsto no **caput** deste artigo, na forma do regulamento.

**19) Quais os requisitos para a celebração da Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho? De que forma posso celebrar a suspensão?**

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.

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, devendo a proposta de acordo, nesta última hipótese, ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos.

Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado:

- I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e

II - ficará autorizado a contribuir para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo, na forma do art. 20 desta Lei.

**20) Havendo a Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho, em que situações o Contrato de Trabalho poderá ser restabelecido?**

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado da:

I - cessação do estado de calamidade pública;

II - data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou

III - data de comunicação do empregador que informe ao empregado sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

**21) O que ocorre se houver a manutenção das atividades de trabalho, enquanto perdurar a Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho? Quais as implicações?**

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 descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais e trabalhistas referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e

III - às sanções previstas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

**22) Na eventualidade da Empresa ter auferido, no ano calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, em que situação poderá ser celebrada a Suspensão Temporária do Contrato 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.

**23) O prazo da Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho poderá ser prorrogado?**

Respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o Poder Executivo poderá prorrogar o prazo máximo de



suspensão temporária do contrato de trabalho previsto no **caput** deste artigo, na forma do regulamento.

**24) O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser cumulado com o pagamento, pelo empregador, de Ajuda Compensatória Mensal? Quais os procedimentos?**

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda 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.

8

A ajuda compensatória mensal de que trata o **caput** deste artigo:

I - deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito pactuado;

II - terá natureza indenizatória;

III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V - não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), instituído pela [Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#), e pela [Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015](#); e

VI - poderá ser:

a) considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real;

Na hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, a ajuda compensatória prevista no **caput** deste artigo não integrará o salário devido pelo empregador e observará o disposto no § 1º deste artigo.

O disposto no inciso VI do § 1º deste artigo aplica-se às ajudas compensatórias mensais pagas a partir do mês de abril de 2020.

**25) O Empregado terá direito a garantia provisória no emprego? Qual o período?**

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:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;

II - 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

## **26) Como será o cômputo da garantia provisória no emprego para a Gestante?**

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.

## **27) Quais as implicações na ocorrência de dispensa sem justa causa durante o período de garantia provisória no emprego?**

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no **caput** deste artigo sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I - 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

II - 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); ou

III - 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

## **28) Quais as hipóteses em que não se aplica a garantia provisória no emprego?**

O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de pedido de demissão ou dispensa por justa causa do empregado.

**29) Em que situações poderão ser celebradas as negociações coletivas com o Sindicato dos Trabalhadores?**

As medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto nos arts. 7º e 8º desta Lei e no § 1º deste artigo.

A convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer redução de jornada de trabalho e de salário em percentuais diversos dos previstos no inciso III do **caput** do art. 7º desta Lei.

Na hipótese prevista no § 1º deste artigo, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, de que tratam os arts. 5º e 6º desta Lei, será devido nos seguintes termos:

I - sem percepção do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para a redução de jornada e de salário inferior a 25% (vinte e cinco por cento);

II - no valor de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a base de cálculo prevista no art. 6º desta Lei para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

III - no valor de 50% (cinquenta por cento) sobre a base de cálculo prevista no art. 6º desta Lei para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); e

IV - no valor de 70% (setenta por cento) sobre a base de cálculo prevista no art. 6º desta Lei para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 70% (setenta por cento).

**30) Como ficam as Convenções Coletivas ou os Acordos Coletivos de Trabalho celebrados anteriormente?**

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.

**31) Em que situações as medidas poderão ser implementadas por Acordo Individual escrito ou negociação coletiva aos empregados?**

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.

### **32) Qual o procedimento para os empregados que não se enquadram na faixa salarial acima (item 31)? Quais as exceções?**

11

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.

### **33) É possível estender as medidas da Lei 14.020/2020 para os Empregados que se encontrem em gozo do benefício de Aposentadoria?**

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.

### **34) Quais os procedimentos para a pactuação dos Acordos Individuais escritos?**

Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos de que trata este artigo poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes.

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 (dez) dias corridos, contado da data de sua celebração.

**35) Quais regras a serem observadas se houver celebração de Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho com cláusulas conflitantes com as do Acordo Individual celebrado anteriormente?**

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:

I - a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva;

II - 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.

**36) Qual o tratamento a ser dado para o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais?**

A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, quando adotadas, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais de que tratam a [Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989](#), e a [Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020](#).

**37) Como será a atuação da Fiscalização do Trabalho?**

As irregularidades constatadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei sujeitam os infratores à multa prevista no [art. 25 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990](#).

O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente desta Lei observará o disposto no Título VII da CLT, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), não se aplicando o critério da dupla visita.

### **38) A Lei 14.020/2020 se aplica também a quais contratos?**

O disposto nesta Lei aplica-se aos contratos de trabalho de aprendizagem e aos de jornada parcial.

### **39) Posso aplicar a Redução Proporcional de Jornada e de Salário e a Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho de forma sucessiva? Qual o prazo máximo? É possível prorrogação?**

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 desta Lei, salvo se, por ato do Poder Executivo, for estabelecida prorrogação do tempo máximo dessas medidas ou dos prazos determinados para cada uma delas.

Respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública de que trata o art. 1º desta Lei, o Poder Executivo poderá prorrogar o prazo máximo das medidas previstas no **caput** deste artigo, na forma do regulamento.

### **40) Quais as outras disposições?**

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

I - o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o [art. 476-A da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a 1 (um) mês e não superior a 3 (três) meses;

II - poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento aos requisitos formais previstos no Título VI da CLT, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

III - os prazos previstos no Título VI da CLT, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), ficarão reduzidos pela metade;

### **41) É possível processar a dispensa sem justa causa do Empregado com Deficiência?**

A dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência será vedada.

### **42) Quais os procedimentos para Empregado com Contrato de Trabalho Intermitente?**

O empregado com contrato de trabalho intermitente, nos termos do [§ 3º do art. 443 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), formalizado até a data de publicação da Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, faz jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de 3 (três) meses.

O benefício emergencial mensal de que trata este artigo é devido a partir da data de publicação da [Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020](#), e deve ser pago em até 30 (trinta) dias a contar da referida data.

Aplica-se ao benefício emergencial mensal previsto neste artigo o disposto nos §§ 1º, 6º e 7º do art. 5º e nos §§ 1º e 2º do art. 6º desta Lei.

A existência de mais de um contrato de trabalho intermitente, nos termos do [§ 3º do art. 443 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), não gera direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal.

Ato do Ministério da Economia disciplinará a concessão e o pagamento do benefício emergencial mensal de que trata este artigo, e o Poder Executivo fica autorizado a prorrogar o período de concessão desse benefício, na forma do regulamento, respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei.

O benefício emergencial mensal de que trata este artigo não pode ser acumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial, devendo ser garantido o direito ao melhor benefício.

Durante o período de recebimento do benefício emergencial mensal de que trata este artigo, o empregado com contrato de trabalho intermitente fica autorizado a contribuir facultativamente para o Regime Geral de Previdência Social, na forma do art. 20 desta Lei.

#### **43) Como será a observância das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho?**

O disposto no [Capítulo VII da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020](#), não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, aplicadas as ressalvas ali previstas apenas nas hipóteses excepcionadas.

#### **44) Como será a base de cálculo para as alíquotas das contribuições facultativas? Qual o prazo máximo de pagamento? Quais os procedimentos?**

Ressalvado o disposto na [alínea “b” do inciso II do § 2º do art. 21 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), as alíquotas das contribuições facultativas de que tratam o § 2º do art. 7º, o inciso II do § 2º do art. 8º e o § 6º do art. 18 desta Lei, serão de:

I - 7,5% (sete inteiros e cinco décimos por cento), para valores de até 1 (um) salário-mínimo;

II - 9% (nove por cento), para valores acima de 1 (um) salário-mínimo até R\$ 2.089,60 (dois mil e oitenta e nove reais e sessenta centavos);

III - 12% (doze por cento), para valores de R\$ 2.089,61 (dois mil e oitenta e nove reais e sessenta e um centavos) até R\$ 3.134,40 (três mil, cento e trinta e quatro reais e quarenta centavos); e

IV - 14% (quatorze por cento), para valores de R\$ 3.134,41 (três mil, cento e trinta e quatro reais e quarenta e um centavos) até o limite de R\$ 6.101,06 (seis mil, cento e um reais e seis centavos).

As contribuições de que trata o **caput** deste artigo devem ser recolhidas por iniciativa própria do segurado até o dia 15 do mês seguinte ao da competência.

Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, as alíquotas previstas nos incisos I, II, III e IV do **caput** deste artigo serão aplicadas de forma progressiva sobre o valor declarado pelo segurado, observados os limites mínimo e máximo a que se referem os [§§ 3º e 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), incidindo cada alíquota sobre a faixa de valores compreendida nos respectivos limites.

Na hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e na hipótese de que trata o art. 18 desta Lei, as alíquotas previstas nos incisos I, II, III e IV do **caput** deste artigo serão aplicadas de forma progressiva sobre a faixa de valores compreendida nos respectivos limites, incidindo sobre o somatório da remuneração declarada na forma do [inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), e do valor declarado pelo segurado, observados:

I - os limites previstos nos [§§ 3º e 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#);

II - a incidência das alíquotas dos incisos I, II, III e IV do **caput** deste artigo primeiramente sobre a remuneração e, em seguida, sobre o valor declarado;

III - o recolhimento apenas das alíquotas incidentes sobre o valor declarado pelo segurado, sem prejuízo da contribuição de que tratam o [art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), e o [art. 28 da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019](#).

Não recebida a informação de que trata o [inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), a tempo de ser calculada e paga a contribuição no prazo de que trata o § 1º deste artigo, será considerado provisoriamente como remuneração, para fins do disposto no § 3º deste artigo, o valor da remuneração anterior à redução proporcional de jornada de trabalho menos o valor da redução remuneratória pactuada ou, no caso do empregado com contrato de trabalho intermitente, será considerado que não houve remuneração.

Recebida a informação de remuneração de que trata o [inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), após recolhimento de contribuição facultativa na forma do § 4º deste artigo, a contribuição incidente



sobre o valor declarado será recalculada, considerados o critério disposto no § 3º deste artigo e os limites de que tratam os [§§ 3º e 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), e eventual excedente deverá ser devolvido ao segurado atualizado pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) ou, em caso de insuficiência do valor recolhido para o salário de contribuição reconhecido, o segurado deve ser notificado para complementação facultativa, na forma do regulamento.

Os valores previstos nos incisos I, II, III e IV do **caput** deste artigo serão reajustados, a partir da data de entrada em vigor desta Lei, na mesma data e com o mesmo índice em que se der o reajuste dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ressalvados aqueles vinculados ao salário-mínimo, aos quais se aplica a legislação específica.

Será devolvido ao segurado, no prazo de até 60 (sessenta) dias contado da data de publicação desta Lei, o valor correspondente à diferença entre as contribuições eventualmente recolhidas com fundamento no inciso II do § 2º do art. 8º da Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, e no **caput** ou [inciso I do § 2º do art. 21 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), e as contribuições devidas com fundamento neste artigo, atualizado pela variação do INPC.

Considera-se salário de contribuição, além das parcelas de que tratam os [incisos I, II e IV do caput do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), o valor declarado e objeto de recolhimento pelo segurado na forma do art. 20 desta Lei, observado o limite máximo a que se refere o [§ 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#).

#### **45) Quais os procedimentos a serem adotados para a Empregada Gestante, inclusive a Doméstica?**

A empregada gestante, inclusive a doméstica, poderá participar do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, observadas as condições estabelecidas nesta Lei.

Ocorrido o evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade, nos termos do [art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#):

I - o empregador deverá efetuar a imediata comunicação ao Ministério da Economia, nos termos estabelecidos no ato de que trata o § 4º do art. 5º desta Lei;

II - a aplicação das medidas de que trata o art. 3º desta Lei será interrompida; e

III - o salário-maternidade será pago à empregada nos termos do [art. 72 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#), e à empregada doméstica nos termos do inciso I do **caput** do art. 73 da referida Lei, considerando-se como remuneração integral ou último salário de contribuição os valores a que teriam direito sem a aplicação das medidas previstas nos incisos II e III do **caput** do art. 3º desta Lei.

Aplica-se o disposto neste artigo ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, observado o [art. 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#), devendo o salário-maternidade ser pago diretamente pela Previdência Social.

**46) As partes poderão optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso?**

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

Em caso de cancelamento do aviso prévio nos termos deste artigo, as partes podem, na forma desta Lei, adotar as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

**47) Os Acordos de Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário e de Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho celebrados com base na Medida Provisória serão regidos pela mesma legislação?**

Os acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho celebrados entre empregadores e empregados, em negociação coletiva ou individual, com base na Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, regem-se pelas disposições da referida Medida Provisória.

A norma interpretativa expressa no § 5º do art. 12 desta Lei aplica-se, inclusive, aos acordos firmados na vigência da Medida [Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020](#).

**48) Durante a vigência do estado de calamidade pública será garantida a opção pela repactuação das operações de empréstimos e afins pelo Empregado? Em quais situações?**

Durante a vigência do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, será garantida a opção pela repactuação das operações de empréstimos, de financiamentos, de cartões de crédito e de arrendamento mercantil concedidas por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil e contraídas com o desconto em folha de pagamento ou na remuneração disponível de que trata a [Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003](#), nos termos e condições deste artigo, aos seguintes mutuários:

I - o empregado que sofrer redução proporcional de jornada de trabalho e de salário;

II - o empregado que tiver a suspensão temporária do contrato de trabalho;

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

Na hipótese de repactuação, será garantido o direito à redução das prestações referidas no [art. 1º da Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003](#), na mesma proporção de sua redução salarial, para os mutuários de que trata o inciso I do **caput** deste artigo.

Será garantido prazo de carência de até 90 (noventa) dias, à escolha do mutuário.

As condições financeiras de juros, encargos remuneratórios e garantias serão mantidas, salvo no caso em que a instituição consignatária entenda pertinente a diminuição de tais juros e demais encargos remuneratórios.

Os empregados que forem dispensados até 31 de dezembro de 2020 e que tenham contratado operações de empréstimos, de financiamentos, de cartões de crédito e de arrendamento mercantil concedidas por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil e contraídas com o desconto em folha de pagamento ou na remuneração disponível de que trata a [Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003](#), 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 (cento e vinte) dias.

**49) É possível aplicar o artigo 486 da CLT, na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais por ato de autoridade?**

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](#).

**50) Quais as alterações para a legislação previdenciária?**

A [Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

*“Art. 117. Empresas, sindicatos e entidades fechadas de previdência complementar poderão, mediante celebração de acordo de cooperação técnica com o INSS, encarregar-se, relativamente a seus empregados, associados ou beneficiários, de requerer benefícios previdenciários por meio eletrônico, preparando-os e instruindo-os nos termos do acordo.*

*I - (revogado);*

*II - (revogado);*

*III - (revogado).*

*Parágrafo único. (Revogado).” (NR)*

*“Art. 117-A. Empresas, sindicatos e entidades fechadas de previdência complementar poderão realizar o pagamento integral dos benefícios previdenciários devidos a seus beneficiários, mediante celebração de contrato com o INSS, dispensada a licitação.*

*§ 1º Os contratos referidos no **caput** deste artigo deverão prever as mesmas obrigações, condições e valores devidos pelas instituições financeiras responsáveis pelo pagamento dos benefícios pelo INSS.*

*§ 2º As obrigações, condições e valores referidos no § 1º deste artigo serão definidos em ato próprio do INSS.”*

Revogam-se os [incisos I, II e III do caput](#) e o [parágrafo único do art. 117 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#).

### **51) Qual a vigência da Lei 14.020/2020?**

Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 6 de julho de 2020; 199º da Independência e 132º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO

*Paulo Guedes*

*José Levi Mello do Amaral Júnior*

**Este texto não substitui o publicado no DOU de 7.7.2020.\***

Para ter conhecimento da Lei na íntegra, acesse o link abaixo:

<https://sindeprestem.com.br/storage/legisla/July2020/XU07FSQiDr8FWdE7DVdK.pdf>

Estamos à disposição para os esclarecimentos necessários.

**Equipe Jurídica SINDEPRESTEM**