

## **INTRODUÇÃO**

O Governo Federal transformou a MP nº 936/2020 na Lei nº 14.020/2020, publicada no Diário Oficial da União no dia 07/07/2020.

A Lei nº 14.020/2020 reiterou as normas anteriormente previstas na MP nº 936/2020 sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, bem como sobre as medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e do salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho.

No dia 14/07/2020, foi publicado o Decreto nº 10.422/2020, que prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e do salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho.

## **I – REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO**

Conforme disposto no art. 2º do Decreto nº 10.422/2020, o prazo de redução proporcional de jornada e do salário foi acrescido de 30 (trinta) dias.

Isso significa que, além dos 90 (noventa) dias de redução do salário que poderiam ser aplicados na época da MP nº 936/2020, as empresas podem prorrogar os acordos de redução de jornada e do salário por mais 30 (trinta) dias, observando o prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias.

## **II – SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

Segundo o art. 3º do Decreto nº 10.422/2020, o prazo de suspensão temporária do contrato de trabalho ficou acrescido de 60 (sessenta) dias.

Desse modo, além dos 60 (sessenta) dias de suspensão temporária do contrato de trabalho que poderiam ser aplicados na época da MP nº 936/2020, as empresas podem prorrogar os acordos de suspensão temporária do contrato de trabalho por mais 60 (sessenta) dias, observando o prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias.

Ressaltamos que esse novo período de 60 (sessenta) dias de suspensão temporária do contrato de trabalho poderá ser fracionado em 02

(dois) períodos de 30 (trinta) dias, tal como era na MP nº 936/2020.

## **III – APOSENTADOS**

Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, a partir da entrada em vigor da Lei nº 14.020/2020, podem ser aplicados ambos os sistemas (redução de jornada de trabalho e do salário, bem como suspensão temporária do contrato de trabalho), mas **não** haverá o pagamento de Benefício Emergencial pelo Governo Federal.

Desse modo, a lei prevê que é necessário que a empresa efetue o pagamento de ajuda compensatória mensal, que será equivalente ao benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação legal para o recebimento do benefício, observado o disposto no art. 12, §2º e seus incisos, da Lei nº 14.020/2020.

## **IV – FAIXAS SALARIAIS**

Quanto à modalidade dos acordos (se individual ou coletivo), bem como em relação às faixas salariais, para empresas que, no ano-calendário de 2019, tiverem auferido **receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões**, deverão ser observadas as seguintes faixas salariais:

<b>Faixas Salariais</b>	<b>% Redução</b>	<b>Modalidade do Acordo</b>
Todas	25%	Individual
Superior a R\$ 2.090,00 e Inferior a R\$ 12.202,12	50% ou 70%	Coletivo
Igual ou Inferior a R\$ 2.090,00 e Igual ou Superior de R\$ 12.202,12	50% ou 70%	Individual ou Coletivo

Para empresas que, no ano-calendário de 2019, tiverem auferido **receita bruta igual ou inferior a R\$ 4,8 milhões**, deverão ser observadas as seguintes faixas salariais:

<b>Faixas Salariais</b>	<b>% Redução</b>	<b>Modalidade do Acordo</b>
Todas	25%	Individual
Superior a R\$ 3.135,00 e Inferior a R\$ 12.202,12	50% ou 70%	Coletivo
Igual ou Inferior a R\$ 3.135,00 e Igual ou Superior a R\$ 12.202,12	50% ou 70%	Individual ou Coletivo

## V – AJUDA COMPENSATÓRIA

Em relação à ajuda compensatória mensal a ser paga pela empresa, este valor possui natureza indenizatória, ou seja, não integra a base de cálculo do imposto de renda, tampouco a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salário, nem a base de cálculo do valor dos depósitos do FGTS, devendo ser observado o disposto no art. 9º da Lei nº 14.020/2020.

## VI – GESTANTES

O art. 22 da Lei nº 14.020/2020 refere expressamente que a empregada gestante, inclusive a empregada doméstica, podem participar do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Entretanto, ocorrido o evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade, nos termos do art. 74 da Lei nº 8.213/91, o empregador deverá efetuar a imediata comunicação ao Ministério da Economia, de modo que as medidas de redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho serão interrompidas.

A Lei nº 14.020/2020 refere ainda que o salário-maternidade considerará como remuneração integral ou último salário de contribuição os valores a que teriam direito as

empregadas gestantes sem considerar as medidas de redução de jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

A estabilidade se dará por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Porém, a estabilidade em razão do acordo de redução de jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho somente iniciará a contagem a partir do término do período da estabilidade da gestante prevista no art. 10, inciso II, alínea "b" da ADCT, ou seja, ambas as estabilidades serão somadas, conforme o art. 10, inciso III, da Lei nº 14.020/2020.

**BIASON ASSESSORIA EMPRESARIAL**  
**Guilherme Alfredo da Silva**  
**Carine Luana Tissot Lucas**  
**Carlos Augusto Weber**