

Lei **14.2020**

Benefício Emergencial Pandemia (COVID-19)



A inteligência, a tecnologia e a expertise humana de que você precisa para encontrar respostas confiáveis.



the answer company™

THOMSON REUTERS®

A partir de 06 de julho de 2020 a [Medida Provisória Nº 936](#), foi convertida para a [Lei 14.020](#).

Essa lei institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e 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”.

Veja a seguir o que pode ser feito para preservar o emprego e a renda dos colaboradores, 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, conforme a [Lei 14.020](#).

Medidas que podem ser adotadas

- O pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- A redução proporcional de jornada de trabalho e de salários;
- A suspensão temporária do contrato de trabalho;
- Aplica-se também para Aprendiz e Contrato Parcial.

As medidas desta 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 (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);
- 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
- 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 acima, as medidas desta Lei somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, salvo nas seguintes situações:

- Redução proporcional de jornada de trabalho de salário de 25% (vinte e cinco por cento), prevista na a Lei;

- 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.

Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda

Esse benefício, poderá ser pago nos casos de **Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e Suspensão temporária do contrato de trabalho**. Sendo que:

- Será pago de forma mensal pelo tempo que durar a redução proporcional da jornada/salário ou a suspensão temporária;
- A primeira parcela será paga no prazo de 30 dias, contados a partir da data da celebração do acordo;
- O empregador deve informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho/salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contados a partir da data da celebração do acordo com o funcionário;
- Se não cumprir o prazo de 10 dias a empresa ficará responsável pelo pagamento dos Salários e Encargos até que informação seja prestada;
- O empregador poderá pagar ao empregado uma ajuda compensatória de natureza indenizatória (não integra salário) em decorrência da redução de jornada/salário ou da suspensão temporária do trabalho, que será isenta de encargos e FGTS;
- Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos [Lei 14.020](#), deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato da categoria profissional, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado a partir da celebração;
- 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 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.

Empregador Web

Foi definido que a transmissão e a Comunicação das informações será realizada pelo [Portal Empregador Web](#). Nesse portal você poderá ver o valor das parcelas e quando deverão ser pagas.

O recebimento do Benefício não impede a concessão e não altera o valor do seguro- desemprego a que o empregado vier a ter direito.

Base de Cálculo

O valor do Benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, observadas as seguintes disposições:

- Na hipótese de redução de jornada/salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução; e
- Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal:
 - ✓ Equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego, se a suspensão for pelo prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, considerando os decretos 10.422 e 10.470;
 - ✓ Equivalente a 70% do seguro-desemprego. O 30% restante será uma ajuda compensatória que deve ser pago pela empresa, caso tenha auferido em 2019 receita bruta superior a 4.800.000,00.
- O Benefício será pago ao empregado independentemente do:
 - ✓ Cumprimento de qualquer período aquisitivo;
 - ✓ Tempo de vínculo empregatício; e
 - ✓ Número de salários recebidos.
- O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente o Benefício para cada vínculo, exceto contrato de trabalho intermitente;
- O valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

Não possui direito ao Benefício

- Trabalhador que ocupa cargo público, em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo;
- Trabalhador que estiver recebendo benefício previdenciário (seguro desemprego, aposentadoria, auxílio doença, pensão, maternidade etc.);
- Trabalhador que estiver recebendo bolsa qualificação profissional;
- 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, sendo que:
 - ✓ O valor da ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação prevista na Lei;
 - ✓ Na hipótese de empresa que no ano-calendário de 2019, tenha auferido receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) o total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor previsto equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação prevista na Lei.

Redução Proporcional Jornada de Trabalho e Salário

- Em 01 de Abril de 2020, foi estabelecida a [Medida Provisória Nº 936](#), esse medida previa a **Redução Proporcional da Jornada de Trabalho e Salário** por até 90 (noventa) dias;
- Em 13 de Julho de 2020, o [Decreto Nº 10.422](#), estendeu esse prazo por mais 30 (trinta) dias, assim completando 120 (cento e vinte) dias de redução; e
- Em 24 de Agosto de 2020, o [Decreto Nº 10.470](#), estendeu esse prazo por mais 60 (sessenta) dias, assim completando 180 (cento e oitenta) dias de redução.

A empresa poderá optar por acordar a **Redução Proporcional da Jornada de Trabalho e Salário** dos empregados, sendo que:

- Os percentuais de Redução, sejam exclusivamente de:
 - ✓ 25%;
 - ✓ 50%;
 - ✓ 70%;

- Seja preservado o valor do salário-hora de trabalho; e
- Conste acordo individual escrito, que deve ser encaminhado para o empregado com 2 dias corridos de antecedência.

Veja como fazer no sistema: [Como fazer a Redução de Salário e Carga Horária \[COVID-19\]?](#)

Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

- Em 01 de Abril de 2020, foi estabelecida a [Medida Provisória Nº 936](#), esse medida previa a **Suspensão Temporária de Contrato de Trabalho** por até 90 (noventa) dias;
- Em 13 de Julho de 2020, o [Decreto Nº 10.422](#), estendeu esse prazo por mais 30 (trinta) dias, assim completando 120 (cento e vinte) dias de suspensão; e
- Em 24 de Agosto de 2020, o [Decreto Nº 10.470](#), estendeu esse prazo por mais 60 (sessenta) dias, assim completando 180 (cento e oitenta) dias de suspensão.

A empresa poderá optar por acordar a **Suspensão Temporária de Contrato de Trabalho** dos empregados, sendo que:

- Deve haver acordo individual escrito, encaminhado para o empregado com 2 (dois) dias corridos de antecedência;
- Todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados continuarão sendo pagos;
- O trabalhador pode recolher INSS Segurado como facultativo;
- Durante o período de Suspensão temporária não poderá ser mantida nenhuma atividade do empregado;
- A empresa que tiver auferido em 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, poderá suspender o contrato de trabalho desde que haja pagamento de Ajuda Compensatória Mensal de 30% do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão.

Veja como fazer no sistema: [Como fazer a Suspensão do Contrato de Trabalho \[COVID-19\]?](#)

Estabilidade

O empregado que receber o benefício emergencial terá uma garantia provisória no emprego durante o período de Redução de Jornada/Salário ou Suspensão do contrato de trabalho. No entanto ao retornar as suas atividades normais, possuirá estabilidade pelo mesmo período de redução ou suspensão acordado.

Caso ocorra rescisão sem justa causa durante o período de estabilidade, além das verbas rescisórias, o trabalhador terá direito a uma indenização de:

- 50% do salário do período de estabilidade, se a redução da jornada/salário foi de 25% a 50%;
- 75% do salário do período de estabilidade, se a redução da jornada/salário foi de 50% a 70%;
- 100% do salário do período de estabilidade, se a redução da jornada/salário foi de 71% ou mais ou o contrato foi suspenso.

OBS: A situação acima não se aplica, caso a rescisão for por justa causa ou a pedido do empregado.

Veja no sistema:

[Relação de Empregados com Medidas Protetivas e Estabilidade \[COVID-19\]](#)

[Estabilidade em casos de Suspensão e/ou Redução de Jornada e Salário \[COVID-19\]](#)

Convenções ou Acordos Coletivos

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;

A convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer redução de jornada de trabalho e de salário em percentuais diversos dos previstos na lei;

Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, será devido nos seguintes termos:

Redução de Jornada inferior a 25%	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);
Redução Igual ou Maior que 25% e Menor que 50%	No valor de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o Seguro - desemprego, a redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);
Redução Igual ou Maior que 50% e Menor que 70%	No valor de 50% (cinquenta por cento) sobre o Seguro - desemprego, para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); e
Redução Igual ou Superior a 70%	No valor de 70% (setenta por cento) sobre o Seguro - desemprego, para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 70% (setenta por cento).

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.

Veja como fazer no sistema: [Como fazer Redução de carga horária e salário com percentuais diferentes conforme sindicato \[COVID-19\]?](#)

Contrato de Trabalho Intermitente

- Em 01 de Abril de 2020, [Medida Provisória Nº 936](#), estabeleceu que o empregado intermitente teria direito a R\$ 600,00 (seiscentos reais) de benefício emergencial mensal, pelo período de três meses, pagos em até 30 dias;
- Em 13 de Julho de 2020, o [Decreto Nº 10.422](#), estabeleceu que esse empregados, receberiam mais 1 (uma) parcela do BEm, totalizando assim 4 parcelas de R\$ 600,00;
- Em 24 de Agosto de 2020, o [Decreto Nº 10.470](#), estabeleceu que esse empregados, receberiam mais 2 (duas) parcelas do BEm, totalizando assim 6 parcelas de R\$ 600,00.

Restabelecimento

A jornada de trabalho/salário do empregado, e o próprio contrato de trabalho (caso suspenso), serão restabelecidos (voltarão ao normal) no prazo de 2 dias corridos, caso:

- Encerre o estado de calamidade pública;
- Chegue na data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução/suspensão pactuado; ou
- O empregador informar ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução
- pactuado.

Veja como fazer no sistema: [Como finalizar o acordo de redução ou suspensão antes do prazo \[COVID-19\]?](#)

