



## ❖ Observações introdutórias sobre a nova Lei

A Lei nº 14.020/2020, publicada em 06 de julho de 2020, promoveu a conversão da Medida Provisória nº 936 (MP nº 936), prevendo a adoção das medidas de redução proporcional de jornada e salário e de suspensão do contrato de trabalho durante o estado de calamidade decorrente da pandemia da COVID-19.

Quanto a esses temas, a nova Lei manteve vários dispositivos da MP nº 936, promoveu ajustes em alguns e acrescentou outros. Também trouxe disposições alheias ao tema, tais como impactos sobre operações financeiras envolvendo salários de empregados e alterações de procedimentos administrativos de benefícios previdenciários.

Importante: a nova Lei não autoriza a prorrogação das medidas adotadas por força da MP nº 936! Essa autorização surgiu com a edição do Decreto nº 10.422/2020, de 14 de julho de 2020, que estendeu por 60 dias o prazo máximo para celebrar acordo de suspensão do contrato de trabalho e por 30 dias o prazo máximo para celebrar acordo de redução de jornada e redução proporcional de salário. Esse Decreto será avaliado com mais detalhamento ao final.

## ❖ Análise específica das disposições da Lei nº 14.020/2020

### 1- Objetivos da Lei

- Preservar o emprego e a renda durante o estado de calamidade pública.
- Garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais.
- Reduzir os impactos sociais provocados pela pandemia de coronavírus.

### 2- Medidas para concretizar o Programa proposto

- Pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.
- Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário.
- Suspensão do contrato de trabalho.

2.1 - As medidas propostas não se aplicam aos servidores públicos estatutários, servidores públicos celetistas e aos empregados públicos.

2.2 - Competem ao Ministério da Economia a coordenação, a execução, o monitoramento e a avaliação do Programa, assim como a divulgação:

- das informações detalhadas sobre os acordos firmados, com o número de empregados e empregadores beneficiados;
- do quantitativo de demissões e admissões mensais realizados no país.

### **3- Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda**

3.1 - O benefício será custeado com recursos da União e pago nas seguintes hipóteses:

- Redução proporcional de jornada e de salário.
- Suspensão temporária do contrato de trabalho.

3.2 - O benefício será de prestação mensal e devido a partir da data de início da redução de jornada e de salário ou da suspensão do contrato de trabalho, merecendo destaque três disposições:

- O empregador deverá informar ao Ministério da Economia a redução de jornada e salário, ou a suspensão do contrato de trabalho, no prazo de 10 dias a contar da celebração do acordo.
- Ocorrendo a observância do prazo acima, a primeira parcela do benefício será paga no prazo de 30 dias, a contar da data da celebração do respectivo acordo.
- O benefício será pago apenas enquanto durar a redução de jornada e de salário, ou a suspensão do contrato de trabalho.

3.2.1 - Se a informação não for prestada no prazo de 10 dias:

- O empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e salário, ou da suspensão do contrato de trabalho, inclusive pelas contribuições sociais e trabalhistas correspondentes, até que a informação seja prestada.
- A data do início do pagamento do benefício será fixada na data em que a informação for efetivamente prestada, sendo pago pelo restante do período acordado de redução ou suspensão.
- A primeira parcela será paga no prazo de 30 dias a contar da data em que a informação seja prestada.

3.2.2 - O Ministério da Economia editará Ato que disciplinará a forma de transmissão das informações e comunicações pelo empregador e a forma de concessão e pagamento do benefício, sendo também o Órgão responsável pela sua operacionalização e pelo pagamento.

3.3 - O valor do benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito se fosse despedido, observando o seguinte critério:

3.3.1 - No caso de redução proporcional de jornada e de salário, aplica-se sobre a base de cálculo (valor mensal do seguro-desemprego) o mesmo percentual da redução salarial.

3.3.2 - No caso de suspensão do contrato de trabalho, o valor do benefício terá valor mensal correspondente a:

- 100% do valor do seguro-desemprego, quando a suspensão for pactuada por empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta inferior a R\$ 4.800.000,00.
- 70% do valor do seguro-desemprego, quando a suspensão for pactuada por empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, sendo que, neste caso, o empregador terá de pagar uma ajuda compensatória de 30% do valor do salário do empregado.

3.4 - O benefício será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, de tempo de vínculo empregatício e de número de salários recebidos.

3.5 - O benefício não será devido ao empregado nas seguintes hipóteses:

3.5.1 - Quando estiver ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, ou seja, titular de mandato eletivo;

3.5.2 - Ou, quando estiver em gozo:

- benefício de prestação continuada do Regime Geral da Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social;
- de seguro-desemprego;
- da bolsa de qualificação profissional.

3.6 - O empregado que possuir mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um benefício para cada contrato em que ocorrer a redução salarial ou de jornada ou suspensão de contrato de trabalho. No caso de coexistirem um contrato de trabalho “típico” e um contrato na modalidade intermitente, o benefício nesse último será pago no valor de R\$ 600,00. Existindo concomitantemente dois contratos de trabalho na modalidade intermitente, não haverá cumulação, sendo devido apenas um benefício.

3.7 - Empregados (faixas salariais) atingidos pela Lei:

**A Lei alterou as faixas salariais atingidas**, tendo por base o faturamento auferido pelo empregador no ano-calendário de 2019 e o montante de R\$ 4.800.000,00:

3.7.1 - Caso o empregador tenha auferido receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, o empregado com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00 poderá ajustar a suspensão do contrato de trabalho e/ou a redução salarial e de jornada por meio de acordo individual escrito ou por negociação coletiva.

3.7.2 - Caso o empregador tenha auferido receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00, o empregado com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 poderá ajustar a suspensão do contrato de trabalho e/ou a redução salarial e de jornada por meio de acordo individual escrito ou por negociação coletiva.

3.7.3 - Empregado “hipersuficiente”, ou seja, portador de diploma de nível superior e que perceba atualmente salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12 (duas vezes o limite máximo do Regime Geral da Previdência Social), na forma do parágrafo único do artigo 444 da CLT, igualmente poderá ajustar a suspensão do contrato de trabalho e/ou a redução salarial e de jornada por meio de acordo individual escrito ou por negociação coletiva.

3.8 - Atenção: empregados não enquadrados nos itens 3.7.1, 3.7.2 e 3.7.3 supra poderão pactuar redução de jornada e de salário por acordo individual escrito, desde que limitada a 25%. Para reduções de salário e jornada e percentuais superiores, bem como para a suspensão do contrato de trabalho, será necessária para tais trabalhadores (não enquadrados nos itens 3.7.1, 3.7.2 e 3.7.3 supra) a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

3.8.1 - Os empregados não enquadrados nos itens 3.7.1, 3.7.2 e 3.7.3 poderão também ajustar por acordo individual escrito a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho se não resultar em diminuição do valor total recebido mensalmente, incluídos nesse valor o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário (reduzido) pago pelo empregador em razão das horas de trabalho.

3.9 - Para os empregados aposentados, 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 mencionadas acima, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal nas seguintes condições:

- O valor da ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, equivalente ao do Benefício de Preservação do Emprego e da Renda a que o empregado faria jus se não houvesse restrição ao seu recebimento.
- Na hipótese de empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, a ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma de 30% do salário do empregado com o Benefício de Preservação do Emprego e da Renda a que faria jus se não houvesse restrição ao seu recebimento;

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

3.11 - Se, após a pactuação de acordo individual na forma desse 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:

- A aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva.
- A partir da vigência 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

3.12 - O recebimento do benefício não impede e não altera o valor do benefício do seguro-desemprego a que fizer jus o empregado, desde que observados os requisitos previstos na Lei nº 7.988/1990 (sobre as condições para direito à percepção do seguro-desemprego: <https://www.gov.br/pt-br/temas/perguntas-frequentes-seguro-desemprego>).

3.13 - Os créditos decorrentes de pagamento indevido ou além do devido serão inscritos em dívida ativa da União e sujeitos à execução fiscal.

#### **4- Disposições aplicáveis à redução da jornada e do salário e à suspensão do contrato de trabalho**

4.1 - A redução proporcional da jornada de trabalho e do salário e a suspensão do contrato de trabalho poderão ser adotadas de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho.

4.2 - A Lei permite que sejam ajustadas por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado, sendo que, nessa última hipótese, o encaminhamento da proposta ao empregado deve ser feito com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos.

4.3 - Poderão a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário e a suspensão temporária do contrato de trabalho ter seu prazo máximo prorrogado pelo Poder Executivo, desde que respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública, na forma do regulamento a ser editado.

4.4 - Ajuda compensatória mensal, a cargo do empregador, poderá ser alcançada ao empregado juntamente com o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, observadas as seguintes regras:

- Deverá ter o valor definido em acordo individual ou por negociação coletiva.
- Terá natureza não salarial.
- Não integrará a base de cálculo do imposto de renda na fonte ou na declaração de ajuste anual do imposto de renda da pessoa física do empregado.
- Não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários.
- Não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS.
- Poderá ser 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, a partir dos pagamentos efetuados no mês de abril de 2020.
- Não integrará o salário devido pelo empregador na hipótese de redução proporcional de salário e de jornada.

4.5 - O empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá garantia provisória de emprego, nos seguintes moldes:

4.5.1 - Garantia provisória durante o período da redução da jornada e do salário ou de suspensão do contrato de trabalho e, após o término da redução ou suspensão, por período equivalente ao tempo pactuado.

4.5.2 - É possível a dispensa sem justa causa durante o período de garantia de emprego, desde que sejam pagas as verbas rescisórias legais e convencionais, bem como de indenização no valor de:

- emprego, na hipótese de redução de jornada e de salário, quando a redução for igual ou superior a 25% e inferior a 50%.
- 75% do salário a que o empregado teria direito no período da garantia de emprego, na hipótese de redução de jornada e de salário, quando a redução for igual ou superior a 50% e inferior a 70%.
- 100% do salário a que o empregado teria direito no período da garantia de emprego, na hipótese de redução de jornada e de salário, quando a redução for superior

4.5.3 - Para a empregada gestante também está assegurada a garantia ao emprego por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, mas a contagem dessa garantia terá início a partir do término do período 5 meses após o parto.

4.6 - Não há garantia de emprego ou direito à indenização ao empregado que pedir demissão ou for despedido por justa causa.

4.7 - As medidas de redução da jornada e do salário e a suspensão do contrato de trabalho poderão ser celebradas por acordo coletivo ou convenção coletiva, podendo inclusive fixar percentuais de redução de jornada e salário diferentes daqueles previstos na Lei. No entanto, deverão observar as demais regras previstas para a implementação das medidas, hipóteses em que o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

- será devido se o percentual da redução for inferior a 25%;
- será de 25% da base de cálculo prevista, caso a redução de jornada e salário seja igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- será de 50% da base de cálculo prevista, caso a redução de jornada e salário seja igual ou superior a 50% e inferior a 70%;
- será de 70% da base de cálculo prevista, caso a redução de jornada e salário seja igual superior a 70%.

4.8 - Os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho celebrados em período anterior à MP nº 936 poderão ser readequados às medidas propostas, no prazo de 10 dias corridos a contar da publicação da Lei.

4.9 - Os acordos individuais de redução de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho deverão ser comunicados aos sindicatos profissionais, no prazo de até 10 dias corridos contados da data de sua celebração.

4.10 - Caso sejam adotadas as medidas de redução de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho, deverão ser resguardados o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais.

4.11 - As irregularidades que vierem a ser constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho na adoção, por parte do empregador, das medidas de redução ou suspensão, ensejam a aplicação da(s) multa(s) prevista(s) no artigo 634-A, inciso I, da CLT.

4.12 - As disposições da Lei se aplicam ao contrato de trabalho dos aprendizes e aos contratos de trabalho em regime de tempo parcial.

4.13 - O tempo máximo de redução proporcional de jornada e salário e de suspensão do contrato de trabalho, ainda que sucessivos (utilização sequencial dos dois modelos), não poderá exceder a 90 dias.

## **5- Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário durante o estado de calamidade**

5.1 - A Lei nº 14.020/2020 prevê a possibilidade de redução proporcional de jornada de trabalho e salário nas seguintes condições:

- Por meio de negociação coletiva ou acordo individual escrito entre empregado e empregador, mediante encaminhamento ao empregado com antecedência mínima de 2 dias corridos.
- No prazo máximo de 90 dias durante estado de calamidade.
- Redução nos percentuais de 25%, 50% ou 70%.
- A jornada de trabalho e o salário vigentes antes da redução deverão ser reestabelecidos no prazo de 2 dias corridos a contar da data da cessação do estado de calamidade, da data fixada no acordo individual para o término do período da redução ou a contar da data de comunicação ao empregado pelo empregador sobre sua decisão de antecipação do fim do período de redução.

## **6- Suspensão temporária do contrato de trabalho**

6.1 - Regras para a suspensão temporária do contrato de trabalho por força do estado de calamidade:

- Por meio de negociação coletiva ou acordo individual escrito entre empregado e empregador, mediante encaminhamento ao empregado com antecedência mínima de 2 dias corridos.
- Prazo máximo de 60 dias durante o estado de calamidade, podendo ser fracionado em até 2 períodos de 30 dias.

6.2 - São direitos do empregado durante o período de suspensão:

- Percepção de todos os benefícios concedidos pelo empregador.
- Possibilidade de realizar seus próprios recolhimentos previdenciários na qualidade de segurado facultativo.
- O contrato de trabalho deverá ser reestabelecido no prazo de 2 dias corridos a contar da data da cessação do estado de calamidade, da data fixada no acordo individual para o término do período de suspensão ou a contar da data de comunicação ao empregado pelo empregador sobre sua decisão de antecipação do fim do período de suspensão.

6.3 - Ficará descaracterizada a suspensão do contrato de trabalho quando o empregador mantiver as atividades de trabalho, mesmo que seja nas modalidades de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância.

6.4 - Na hipótese de descaracterização da suspensão do contrato de trabalho, o empregador estará sujeito ao pagamento imediato da remuneração do período, ao recolhimento dos encargos sociais correspondentes e às penalidades legais e normativas.

6.5 - Quando a suspensão for pactuada por empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, o empregador terá de pagar uma ajuda compensatória de 30% do valor do salário do empregado.

## **7- Empregada gestante**

7.1 - A empregada gestante, inclusive a doméstica, a adotante e a que obtiver guarda judicial para fins de adoção poderá participar do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e, caso venha a ocorrer o início do benefício de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213/1991, o empregador deverá efetuar a imediata comunicação ao Ministério da Economia.

7.2 - A comunicação ao Ministério da Economia acarretará a suspensão:

- do pagamento do benefício emergencial;
- da medida que tiver sido adotada, isto é, da redução da jornada e do salário ou da suspensão do contrato de trabalho.

7.3 - O salário-maternidade será pago à empregada segurada 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 da jornada e do salário ou de suspensão do contrato de trabalho.



## **8- Impactos sobre operações financeiras envolvendo salários de empregados**

8.1 - Durante a vigência do estado de calamidade pública será garantida a opção pela repactuação das operações de empréstimos, de financiamentos, de cartões de crédito e de arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil contraídas com o desconto em folha de pagamento ou na remuneração disponível, aos seguintes mutuários:

- Empregado que sofrer redução da jornada de trabalho e do salário.
- Empregado que enfrentar a suspensão do contrato de trabalho.
- Empregado que, por meio de laudo médico acompanhado de exame de testagem, comprovar a contaminação pelo novo coronavírus.

8.2 - Na hipótese de repactuação, será garantido o direito à redução das prestações na mesma proporção da redução salarial enfrentada pelo empregado.

8.3 - Será garantido prazo de carência de até 90 dias, à escolha do mutuário.

8.4 - As condições financeiras de juros e 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.

8.5 - 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, concedidos por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil, contraídas com o desconto em folha de pagamento ou na remuneração disponível, 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 dias.

## **9- Alterações sobre procedimentos administrativos de benefícios previdenciários**

9.1 - A Lei alterou o disposto no artigo 117, da Lei nº 8.213/1991, quanto à possibilidade de empresas, sindicatos e entidades fechadas de previdência complementar, mediante celebração de acordo de cooperação técnica com o INSS, se encarregar, relativamente a seus empregados, associados ou beneficiários, de requerer benefícios previdenciários por meio eletrônico, preparando-os e instruindo-os nos termos do acordo.

9.2 - Ainda, a Lei alterou o disposto no artigo 117-A, da Lei nº 8.213/1991, para determinar que empresas, sindicatos e entidades fechadas de previdência complementar possam realizar o pagamento integral dos benefícios previdenciários devidos a seus beneficiários, mediante celebração de contrato com o INSS, dispensada a licitação.

9.3 - Esses contratos deverão prever as mesmas obrigações, condições e valores devidos pelas instituições financeiras responsáveis pelo pagamento dos benefícios pelo INSS, que terá a prerrogativa de editar ato próprio com obrigações, condições e valores.

9.4 - Os incisos do artigo 117 da Lei nº 8.213/1991 (Planos de Benefícios da Previdência Social) foram revogados, remanescente o caput.



## 10- Outras matérias trazidas pela nova Lei

10.1 - O curso ou programa de qualificação profissional previsto no artigo 476-A, da CLT poderá ser oferecido exclusivamente na modalidade não presencial, com duração não inferior a um mês e não superior a 3 meses.

10.2 - Formalidades e prazos de Direito Coletivo do Trabalho:

- É permitida a utilização de meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos para a celebração de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho.
- Os prazos de registro e vigência de normas coletivas previstos no Título VI da CLT, dedicado ao Direito Coletivo do Trabalho, ficam reduzidos pela metade.

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

10.4 - Para os contratos de trabalho na modalidade intermitente formalizados até a data da publicação da Lei nº 14.020/2020:

- O benefício emergencial mensal será pago no valor de R\$ 600,00, pelo período de 3 meses.
- O pagamento será efetuado no prazo de 30 dias a contar da publicação da MP nº 936.
- Existindo concomitantemente dois contratos de trabalho na modalidade intermitente, não haverá cumulação, sendo devido apenas um benefício.
- A partir de ato do Ministério da Economia, será disciplinada a concessão e o pagamento do benefício emergencial mensal, ficando autorizado o Poder Executivo a prorrogar o período de concessão desse benefício, por intermédio de regulamento, respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública.
- Não poderá ser cumulado o pagamento do benefício emergencial com o pagamento de outro auxílio emergencial, mas será garantido o direito ao recebimento do melhor benefício.
- O empregado com contrato de trabalho intermitente fica autorizado a contribuir facultativamente para o Regime Geral de Previdência Social durante o período de recebimento do benefício emergencial mensal.

10.5 - “Emenda” à MP nº 927: a Lei determina que a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho prevista naquela MP não afasta o cumprimento das disposições contidas nas Normas Regulamentadoras de saúde e segurança no trabalho.

10.6 - Empregador e empregado podem, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso e, caso realizado o cancelamento, poderão ser adotadas as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

10.7 - Não configuração do “factum principis”: a Lei expressamente determinou que não será de responsabilidade do Poder Público o pagamento de indenização aos empregados, 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 e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do novo coronavírus.

## Decreto nº 10.422/2020, de 14 de julho de 2020

O Decreto em questão, bastante esperado pelos empreendedores brasileiros, prorrogou os prazos para celebração de acordos para redução proporcional de jornada e salário e de suspensão do contrato de trabalho. Prorrogou, ainda, o prazo de pagamento do benefício emergencial.

O prazo de redução de jornada e salário, que anteriormente era de no máximo 90 dias, foi então prorrogado por mais 30 dias. Poderá alcançar ao todo 120 dias.

O prazo de suspensão do contrato de trabalho, que anteriormente era de no máximo 60 dias, foi então prorrogado por mais 60 dias. Poderá também alcançar ao todo 120 dias.

Há uma novidade: a suspensão do contrato de trabalho poderá ser promovida de forma fracionada em períodos iguais ou superiores a 10 dias, desde que, no total, não sejam excedidos 120 dias.

Considerando-se que na Lei nº 14.020/2020 estava estabelecido que o prazo máximo total para utilização dos dois institutos sucessivamente - redução proporcional de jornada e salário e de suspensão do contrato de trabalho - era de 90 dias, o Decreto nº 10.422/2020 implicou elastecimento do prazo total de apenas 30 dias.

Importante destacar que o Decreto não estabeleceu novos prazos, isto é, que poderiam ser aproveitados pelos empregadores sem considerar aqueles que já teriam sido utilizados na vigência da MP nº 936 e da Lei nº 14.020/2020. Em realidade, somente os períodos porventura não utilizados anteriormente e os novos acrescidos pelo Decreto é que poderão ser objeto de aproveitamento, respeitado sempre o limite máximo de 120 dias.

Preocupa, no entanto, é a previsão sobre o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. Apesar de estar prevista no artigo 1 do Decreto a prorrogação do prazo de seu pagamento, o artigo 7 é explícito ao estabelecer que sua concessão e o pagamento (assim como de mais uma parcela do benefício emergencial de R\$ 600,00, em favor do empregado com contrato de trabalho intermitente) estarão condicionados “às disponibilidades orçamentárias”.

Com essa previsão, o Poder Público sinaliza eventuais dificuldades para, mesmo que os empregadores utilizem os mecanismos de redução proporcional de jornada e salário e de suspensão do contrato de trabalho, arcar com o pagamento dos benefícios que seriam de sua responsabilidade.

Surge então importante indagação: se não houver “disponibilidades orçamentárias”, levando-se em consideração que o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda é devido ao trabalhador submetido à redução de jornada e salário e/ou à suspensão do contrato de trabalho, a quem competirá a responsabilidade pelo pagamento?

Acaso se cogite de que tal responsabilidade caberá ao empregador, será ao menos estabelecido algum mecanismo para compensação de mais esse custo social que não lhe cabe?

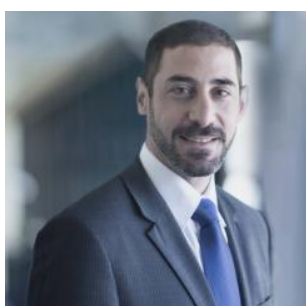
Para tais indagações, salvo melhor juízo, ainda não há respostas.

# TOZZINIFREIRE

A D V O G A D O S



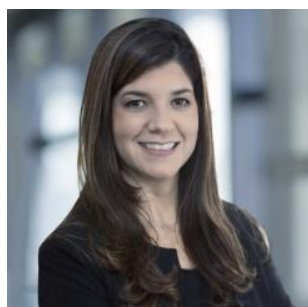
Alexandre de Almeida Cardoso  
Sócio - São Paulo  
[acardoso@tozzinifreire.com.br](mailto:acardoso@tozzinifreire.com.br)



Andre Fittipaldi  
Sócio - São Paulo  
[afittipaldi@tozzinifreire.com.br](mailto:afittipaldi@tozzinifreire.com.br)



Fernanda Bianco Pimentel  
Sócia - São Paulo  
[fpimentel@tozzinifreire.com.br](mailto:fpimentel@tozzinifreire.com.br)



Gabriela Lima  
Sócia - São Paulo  
[glima@tozzinifreire.com.br](mailto:glima@tozzinifreire.com.br)



Leonardo Bertanha  
Sócio - Campinas  
[lbertanha@tozzinifreire.com.br](mailto:lbertanha@tozzinifreire.com.br)



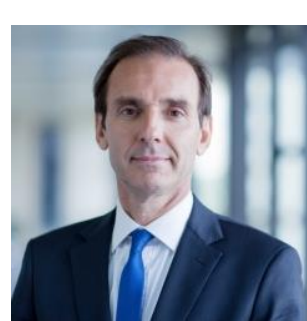
Marcelo Pereira Gômara  
Sócio - São Paulo  
[mgomara@tozzinifreire.com.br](mailto:mgomara@tozzinifreire.com.br)



Maurício de Carvalho Góes  
Sócio - Porto Alegre  
[mgoes@tozzinifreire.com.br](mailto:mgoes@tozzinifreire.com.br)



Mihoko Sirley Kimura  
Sócia - São Paulo  
[mkimura@tozzinifreire.com.br](mailto:mkimura@tozzinifreire.com.br)



Roberto Pierri Bersch  
Sócio - Porto Alegre  
[bersch@tozzinifreire.com.br](mailto:bersch@tozzinifreire.com.br)

Confira nossa publicação especial sobre  
[COVID-19 e seus impactos legais no Brasil](#)

