

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NA PANDEMIA



MARCELO SEGAL

JUIZ DO TRABALHO TITULAR DA
26ª VARA DO RIO DE JANEIRO

INTRODUÇÃO

Prezados advogados, magistrados, membros do Ministério Público do Trabalho, estudantes e demais operadores do Direito. Minhas saudações!

Foi sancionada a Lei 14.020/20, bastante aguardada pela sociedade, que é fruto da conversão da MP 936 e do PL 15. A redação é em alguns pontos confusa e até mesmo truncada, mas nada que não possa ser transposto com empenho e dedicação, mormente para um tema tão relevante.

Abaixo, para facilitar o seu estudo, segue a minha análise dessa norma.

Suas regras valem, em princípio, até 31.12.2020 (que é o fim do estado de calamidade reconhecido pelo Decreto Legislativo 6/20). Pode haver prorrogação ou antecipação desse prazo, a depender da evolução da situação de pandemia no país.

VETOS

O Presidente da República **vetou** alguns artigos propostos, dentre os quais aponto como mais relevantes:

- proibiu a proposta de **ultratividade** das normas coletivas durante o período de calamidade pública (inciso IV do art. 17), por conta do disposto no art. 614, p. 3º, da CLT, introduzida com a chamada "reforma trabalhista" – Lei 13.467/17. Nada impediria que isso fosse aprovado porque trata-se de norma de mesmo patamar que a CLT e posterior a ela.

- foi vetada a proposta de conceder um benefício emergencial de 3 parcelas de R\$ 600,00 para quem fosse dispensado sem justa causa no período de calamidade **e não preenchesse os requisitos para obtenção do seguro desemprego** (Art. 27). Segundo o argumento presidencial, isso criaria uma obrigação sem fonte de custeio.

- foi vetada a prorrogação, proposta para valer até 31.12.2020, da desoneração para alguns setores da economia. No caso previdenciário, a desoneração importa em realizara a incidência da cota-parte do empregador para a receita bruta mensal – e não sobre a folha de pagamentos. Esse veto está sendo motivo de intensa mobilização política para ser derrubado, o que poderá ocorrer brevemente.



NOVIDADES

A lei aprovada traz algumas **novidades** em relação à MP 936 e Portaria 10.486/20, dentre as quais eu destaco:

- As medidas de suspensão do contrato de trabalho ou redução da jornada e do salário podem ser setoriais, departamentais, parciais ou na totalidade dos postos de trabalho (art. 7º). Isso afasta dúvida sobre a necessidade de isonomia de tratamento na adoção das medidas entre empregados, ou seja, se o empregador poderia manter os contratos inalterados para alguns empregados, suspender os contratos de outros e reduzir jornada e salário para um 3º grupo. Isso é possível, contanto que não haja discriminação (já que a Lei 9.029/95 proíbe qualquer prática discriminatória).

- O benefício emergencial será pago independentemente do tempo de serviço do empregado (art. 6º, p. 1º). Portanto, mesmo que tenha pouco tempo na empresa, poderá ter o contrato suspenso ou reduzidos jornada e salário **com o recebimento do benefício emergencial** do Governo. A única **exceção** é para os empregados intermitentes, que para terem direito ao benefício precisam ter sido admitidos em data anterior à 1º de abril de 2020.

- As medidas adotadas (suspensão do contrato de trabalho ou redução da jornada e do salário) podem ser **canceladas unilateralmente** pelo empregador, com ciência antecipada ao empregado em **2 dias corridos** (dias corridos, e não dias úteis). Cancelada a medida, cessa também o benefício emergencial (art. 7º, p. 1º, III e 8º, p. 3º, III).

- A Lei traz a hipótese de fraude na suspensão do contrato. Se formalmente o empregado estiver com o contrato suspenso mas na prática estiver trabalhando, mesmo que parcialmente ou em teletrabalho, fica descaracterizada a suspensão (art. 8º, p. 4º) e o empregador, obrigado a pagar salários, encargos e sanções previstas na legislação e na norma coletiva.

A meu ver, e apesar de não ser exposto na norma, o valor do benefício emergencial deve ser devolvido aos cofres públicos. E mais: apesar de a Lei fazer alusão apenas à suspensão contratual, penso que se possa conferir interpretação extensiva para alcançar, também, a redução de jornada e salário fraudulenta. Por qual razão seria fraude para uma das medidas e não para a outra?



- Veda-se a dispensa sem justa causa do empregado com deficiência - portadora de necessidades especiais (art. 17, V). Repare-se que isso independe de o empregador ter se valido da suspensão do contrato ou redução da jornada e do salário, pois consta das disposições finais da Lei. Também independe se essa pessoa está contabilizada na cota de PCD prevista no artigo 93 da Lei 8.213/91. Naturalmente que a ruptura por outros motivos (pedido de demissão, dispensa por justa causa, por exemplo) não encontra óbice.

- O aviso prévio em curso pode ser objeto de retratação (art. 23) e as partes podem, retomando o contrato, adotar as medidas da Lei. Particularmente acho o artigo desnecessário porque esse instituto – a reconsideração do aviso prévio - já é previsto na CLT (artigo 489). Contudo, eu imagino que a situação a ser amparada é a do empregador que não tinha mais esperança e concedeu aviso prévio ao empregado, mas vendo a possibilidade de retornar à sua atividade ou valer-se novamente da suspensão contratual ou redução da jornada e do salário, fica motivado a manter o contrato de trabalho de todos os empregados ou parte deles.

Obs: Lembre-se que se as medidas já foram adotadas pelo empregador, o aviso prévio somente pode ser concedido depois do período de garantia no emprego, sob pena dele arcar com os direitos de todo o período de estabilidade + multa revista em Lei.

- O empregado terá direito à repactuação dos empréstimos consignados em folha pagamento (art. 25) nas seguintes hipóteses: se tiver o contrato suspenso, tiver reduzida a jornada e salário ou comprovadamente tiver sido contaminado por Covid-19 (com apresentação de laudo médico acompanhado de exame de testagem).

A norma é muito justa porque em todas as hipóteses o ganho do empregado terá possivelmente uma redução, sendo necessário um ajuste no valor do seu desconto mensal. Se contaminado, a recuperação a exigir cuidados e gastos dá margem, de forma louvável, a uma preocupação do legislador em adequar os gastos do empregado. Nas situações ora tratadas é garantida uma carência de 90 dias (art. 25, I a III e p. 2º).

Porém, se o empregado for dispensado até 31.12.2020, tem direito à novação (criação de uma nova obrigação que extingue e substituiu dívida anterior) das condições, com carência de 120 dias – e não o desconto da totalidade faltante das verbas resilitórias.



- Exclusão, por lei, da tese de **factum principis** (ato do governo, fato príncipe) como justificativa de ruptura contratual para transferir para o Poder Público o pagamento total ou parcial das verbas devidas pela extinção (art. 29). A Lei não abordou a força maior.

MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA

- **suspensão dos contratos**, que pode durar no máximo 60 dias, podendo ser fracionada em 2 períodos de até 30 dias cada. O empregado continuará recebendo os benefícios porventura já proporcionados pela empresa (por exemplo, plano de saúde, cesta básica, entre outros).

- **redução da jornada e do salário proporcional** (25%, 50% ou 70%) por no máximo 90 dias). Por norma coletiva as partes podem estipular um percentual diferente desses (art. 11, p. 1º).

Obs: as medidas adotadas com base na MP 936 serão por ela regradadas. Trata-se de definir a aplicação da nova Lei, que tradicionalmente não opera efeitos retroativos (art. 24). Portanto, as novas exigências, dispensas ou vantagens previstas na Lei não se aplicam às negociações feitas no momento de vigência da MP 936.

Essas medidas podem ser utilizadas **sucessivamente** (mas nunca simultaneamente), desde que o somatório de ambas não ultrapasse 90 dias (arts. 3º e 7º).

Assim, por exemplo, se poderia suspender o contrato de trabalho por 60 dias e, em seguida, iniciar um período de 30 dias de redução da jornada e do salário.

Os prazos das medidas, isoladamente ou no somatório, podem ser prorrogados por Decreto (arts. 7º, p. 3º, 8º, p. 6º e 16).



- Em ambas as medidas, há o pagamento do **benefício emergencial** feito com recursos da União (e não do FAT, conforme art. 5º, p. 1º), com base **referencial** no valor do seguro desemprego (art. 6º).

O benefício não impede nem altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito no futuro (art. 5º, p. 5º).

Tendo mais de 1 emprego, o trabalhador **poderá receber benefício emergencial para cada um deles** (art. 6º, p. 3º,) salvo no caso de contratos intermitentes - quando receberá o benefício de R\$ 600,00 fixos por 3 meses, independentemente da quantidade de vínculos intermitentes, desde que a admissão tenha ocorrido antes de 1º.4.2020 (art. 18).

VALOR DO BENEFÍCIO

No caso de redução de jornada e salário (proporção de 25%, 50% ou 70%), no mesmo percentual da redução (art. 6º, I)

No caso de suspensão é 100% do seguro desemprego porventura devido.

Exceção: para as empresas com receita bruta em 2019 maior que R\$ 4.800,00 (**receita, e não lucro** - art. 6º, II e 8º, p. 5º), o benefício será de 70%, pois 30% devem ser pagos pelo empregador, denominado pela Lei como **"ajuda compensatória"** (art. 8º, p. 5º).

Essa parcela terá natureza indenizatória e, portanto, não será computada para nenhum fim trabalhista ou previdenciário, mas pode ser **deduzida como despesa operacional para as empresas tributadas pelo lucro real** (art. 9º, VI, "a") – isso se a empresa for tributada desta forma, pois se for por lucro presumido a dedução não será possível.

Nos demais, casos, a ajuda compensatória é facultativa, devendo ser acertada em norma coletiva ou acordo individual.



Na suspensão o empregado pode recolher INSS como contribuinte facultativo (art. 8, p. 2º, II), inclusive o intermitente (art. 18, p. 6º), e seguem a tabela progressiva por faixa já usada desde março de 2020 (EC 103/19 e Portaria 914/20), com recolhimento até o dia 15 do mês seguinte (art. 20, p. 1º). Quem teve redução de jornada e salário, também pode recolher a diferença sobre a sua perda.

Isso é importante porque atualmente, caso o recolhimento ao INSS seja feito **com valor inferior ao salário mínimo** ou o mínimo para a sua categoria (salário profissional), aquele período, para fins previdenciários, não será reconhecido para fim algum, conforme CF/88, artigo 195, p. 14. Como alternativa prevista na emenda constitucional 103/19, o artigo 29, I admite a complementação da contribuição, a cargo do interessado, para alcançar o limite mínimo exigido.

FORMA DAS MEDIDAS

Por acordo individual

- Empregado que ganha até R\$ 3.135,00 (3 mínimos) para empresa com renda bruta em 2019 **menor** que R\$ 4.800.000,00
 - Empregado que ganha até R\$ 2.090,00 (2 mínimos) para empresa com renda bruta em 2019 **maior** que R\$ 4.800.000,00
 - Empregado que ganha **salário** superior ao dobro do teto da Previdência e tem nível superior, independentemente do faturamento da empresa
 - Para qualquer empregado de qualquer empresa no caso de redução da jornada e salário em 25%
 - se o benefício emergencial + ajuda compensatória + horas trabalhadas somadas derem o valor do salário recebido normalmente pelo empregado (art. 12, II)
- No caso em que seja possível a realização de acordo individual, o sindicato deve ser **comunicado** em 10 dias (art. 12, p. 4º). É apenas uma comunicação, e não chamamento para deflagrar negociação coletiva.

Contudo, havendo norma coletiva posterior, ela prevalece sobre as regras do acordo individual, mas sem efeito retroativo (portanto, efeito **ex nunc**), **salvo** se as condições do acordo individual forem mais benéficas, que então prevalecerá sobre a norma coletiva (art. 12 p. 5º e 6º).

Portanto, concluo que o legislador se utilizou do princípio da proteção e subprincípios da busca da norma mais favorável e da condição mais favorável. Prestigia-se, entre o contrato individual e o coletivo, o que tiver condições mais favoráveis ao empregado.



- Os acordos devem ser informados ao Ministério da Economia em 10 dias da celebração e o pagamento, feito nos 30 dias seguintes à informação (art. 5º, p. 2º, I e II).

Se esse prazo for violado pelo empregador, ele ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à medida, inclusive dos encargos sociais e trabalhistas, até que a informação seja prestada (art. 5º, p. 3º, I).

Por norma coletiva, nas demais hipótese (art. 12).

As comunicações do acordo individual ou da norma coletiva podem ser feitas por qualquer meio físico ou eletrônico eficaz (art. 12, p. 3º)

Obs: Para o empregado aposentado, se a medida ocorrer por acordo individual ele deverá receber do empregador, no mínimo, o valor correspondente ao benefício emergencial (art. 12, p. 2º, II). Esse valor é denominado pela Lei de “ajuda compensatória” mensal. Por norma coletiva a Lei é omissa acerca dessa obrigação de contraprestação.

GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO

Reconhecida em Lei, é do mesmo prazo da adoção das medidas adotadas pelas partes (art. 10).

Para a gestante ou quem adota criança, quando a pessoa sai em licença maternidade interrompe-se a suspensão ou redução contratual, cessa o pagamento do benefício emergencial e tem início o recebimento do salário-maternidade. A garantia provisória trazida nesta Lei só começa a contar quando do término da estabilidade pela gravidez ou adoção (art. 10, III) - como que se somando a ela, fluindo de forma sucessiva.

Obs: para o(a) empregado(a) que adotar criança, o salário maternidade é pago diretamente pelo INSS (art. 22, p. 2º)

Se a garantia provisória for violada isso gera para o empregado, além do pagamento dos salários e vantagens do período desrespeitado, uma indenização adicional prevista em Lei (art. 10, p. 1º). Em razão disso alguns doutrinadores dizem que não seria propriamente uma garantia no emprego legítima, pois a norma autoriza uma indenização para substituir o direito.

Obs: a meu ver é garantia no emprego, como escrito na Lei, pelo que não seria vedado o pedido de reintegração ao invés da indenização. Não se aplica essa garantia no caso de pedido de demissão e dispensa por justa causa (art. 10, p. 2º)



EXCLUÍDOS DA APLICAÇÃO LEI

– os entes da administração pública direta e indireta (portanto, empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias) e organismos internacionais (art. 3º, p. único).

Não há exclusão para aprendizes, trabalhadores a tempo parcial (art. 15), aposentados, domésticos ou grávidas.

Não é pago o benefício emergencial a quem recebe Benefício de Prestação Continuada (BPC) do RGPS (exceto pensão por morte ou auxílio-acidente) ou RPPS, seguro desemprego, bolsa de qualificação profissional ou ocupe cargo em comissão na administração pública (art. 6º, p. 2º, I e II).

DESCUBRA COMO VOCÊ VAI

TER MAIOR ROBUSTEZ NAS ARGUMENTAÇÕES JURÍDICAS

Conheça a Comunidade Marcelo Segal. Estude e tenha mais conhecimentos nas áreas trabalhista, processual e previdenciária e amplie sua chance de sucesso nas ações.

[CONHECER A COMUNIDADE ↓](#)

