

PRINCIPAIS ASPECTOS DAS ALTERAÇÕES FEITAS PELA LEI 14.020/20 E BREVES COMENTÁRIOS AO DECRETO 10.422/20

Vólia Bomfim Cassar

Convertida na Lei 14.020/20, a MP 936 sofreu alterações importantes no Congresso Nacional. A maioria das mudanças estava relacionada ao tema e outras tentaram inserir matérias estranhas àquelas relacionadas à manutenção do emprego e renda em período de pandemia do coronavírus. Alguns jabutis¹ foram excluídos pelo Senado e outros vetados² pelo Presidente da República.

O estudo abaixo pretende enfrentar as novidades legislativas, o alcance e aplicação da nova norma e as possíveis controvérsias. Além disso, faremos uma breve exposição do Decreto 10.422/20 dentro do contexto de cada medida, que regulamentou a Lei 14.020/20.

1 Jabuti é a expressão utilizada para designar que, durante o processo legislativo, normalmente através de emendas parlamentares, é acrescida matéria nova estranha à temática do projeto original ou da medida provisória.

2 Foram vetados, entre outros, os artigos 32 a 37 da Lei 14.020/20 que tratavam de participação nos lucros e de juros, matérias estranhas à medida provisória 936/20.

LEI 14.020/20

Direito Intertemporal

A Lei 14.020/20 entrou em vigor no dia 07/07/20, com a reprodução fiel da maioria do conteúdo da MP 936/20, mas também com algumas novidades. É sabido que a conversão de uma medida provisória em lei produz efeitos retroativos, no caso à 01/04/2020, isto quer dizer que a Lei 14.020/20 tem efeitos retroativos desde 01/04/2020 na parte em que reproduz os exatos termos daquela medida provisória, na forma dos artigos 1º da LINDB. Todavia, as novidades trazidas no bojo da nova lei só podem ser aplicadas a partir da sua vigência, isto é, a partir de 07/07/20, pois equivalem a lei nova, na forma do parágrafo 4º do artigo 1º da LINDB.

Preocupado com o alcance e interpretação destas novidades, artigo 24 da Lei 14.020/20 estampa a regra de direito intertemporal abaixo transcrita:

Art. 24. Os acordos de redução

Vólia Bomfim Cassar

Aadvogada trabalhista, Desembargadora aposentada do TRT 1ª Região, Mestre em Direito Público pela UNESA e Doutora em Direito e Economia pela UGF, Pós-graduada em Direito do Trabalho pela UGF, Pós-graduada em Processo Civil e Processo do Trabalho pela UGF, professora, autora, membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (Cadeira 77).

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.

Parágrafo único. 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.

Percebe-se do texto acima que, mesmo após 07/07/20, são válidos os acordos individuais e coletivos, até na parte que divergem do conteúdo da nova lei, desde que efetuados nos moldes de MP 936/20. As alterações ao texto original da medida provisória só atingirão os ajustes formulados com os trabalhadores após 07/07/20. Portanto, a regra é similar àquela contida no artigo 1º, p. 4º da LINDB.

Assim, se a empresa faturou mais que 4,8 milhões no ano base de 2019 e efetuou, em maio de 2020 (época em que vigorava a MP 936/20), com o empregado, acordo de 90 dias de redução de 50% dos salários e de jornada, válida a pactuação, pois firmado sob a égide da MP 936/20, mesmo que o termo final do período de redução de salário ocorra na vigência da Lei 14.020/20. A discussão tem pertinência porque o artigo 12, com a redação alterada pelo Congresso, estabelece novas faixas salariais diferentes daquelas preconizadas na MP 936/20.

Apesar da clareza do comando contido no artigo 24 da Lei em estudo, muitas situações trarão dúvidas acerca da aplicação das novas

regras no tempo, como será o caso da gestante. Pergunta-se: terá a grávida a estabilidade prevista no artigo 10, II do ADCT somada à garantia de emprego prevista na MP 936/20 se firmou ajuste de redução ou suspensão na vigência da MP 936/20 ou a soma, por ser regra nova, só será aplicável aos novos acordos ajustados após 07/07/20?

A grávida cujo contrato estava suspenso antes da entrada em vigor da Lei 14.020/20 receberá da Previdência (mesmo que por meio de compensação) o salário maternidade integral? As respostas a esses questionamento serão encaminhadas abaixo no item pertinente ao assunto.

Certo é que a Lei 14.020/20, quando tratou do direito intertemporal, ressaltou a interpretação diferenciada para os casos de conflito entre acordo individual e norma coletiva.

Assim dispõe o artigo 12, parágrafos 5º e 6º da Lei 14.020/20:

(...)

§ 5º 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.

§ 6º Quando as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, prevalecerão sobre a negociação coletiva.

A nova regra determina que, havendo ao mesmo tempo contrato individual e norma coletiva que tratem da mesma matéria entre as mesmas partes, vigora o acordo individual até o advento da norma coletiva. A partir do acordo coletivo ou da convenção coletiva, prevalece o instrumento coletivo, inclusive na parte que viola ou conflita com o acordo individual. Assim, a norma coletiva que disciplinar sobre as medidas previstas na MP 936/20 só terá efeito da data da sua vigência para frente e revoga ou altera o ajuste individual na parte conflitante, se sobrepondo a este, salvo se as condições contidas no acordo individual forem mais vantajosas para o empregado.

Vamos passar ao estudo das demais alterações e, quando necessário, enfrentaremos o direito intertemporal.

NOVAS FAIXAS SALARIAS, APLICAÇÃO SETORIAL, MEIO ELETRÔNICO E PRORROGAÇÃO

Entre as mudanças trazidas pela Lei 14.020/20 em relação ao texto original, temos a obrigatoriedade de o Ministério da Economia divulgar semanalmente as informações detalhadas sobre os acordos de suspensão e redução salarial. Além disso, foi permitido que o ajuste entre patrão e empregado também pudesse ser feito sob a modalidade eletrônica. Entendemos que a nova regra não retroage em ambas as novidades.

Os artigos 7º e 8º da Lei deixam clara a possibilidade de o empregador tomar medidas diferentes para setores, departamentos ou postos diversos, hipótese que já defendíamos antes da MP ser convertida em lei. O que não se admite é a discriminação proposital, intencional e de má-fé praticada pelo empregador.

Mais uma novidade: houve expressa delegação normativa ao Poder Executivo para prorrogar os prazos máximos de suspensão e redução salarial. Neste sentido o artigo 7º *caput* e p. 3º e artigo 8, *caput* e parágrafo 6º da Lei 14.020/20, o que de fato ocorreu pelo Decreto 10.442, de 14/07/20, que majorou os prazos previstos de suspensão e de redução para até 120 dias. Assim, a suspensão, cujo prazo máximo era de 60 dias (30 + 30) agora é de até 120 dias, podendo ocorrer em períodos fracionados, consecutivos ou não, desde que sejam iguais ou superiores a 10 dias cada período.

A prorrogação é do prazo e não do ajuste. Por isso, se o pacto de suspensão ou de redução já havia caducado antes da Lei 14.020/20 ou da Portaria 10.422/20, é possível novo ajuste ou prorrogação daquele que ainda estava vigente quando da publicação da lei. Para os casos de redução de salário a prorrogação é de mais 30 dias e para os casos de suspensão a prorrogação de mais 60 dias, no máximo. Se o mesmo empregado ajustar com o patrão períodos de suspensão e de redução, sucessivos, a soma de tudo não pode passar de 120 dias.

Há forte controvérsia se a possibilidade de prorrogação pode retroagir à data anterior a 07/07/20. É possível prorrogar os prazos máximos previstos na MP 936/20 após o dia 07/07/20 ou se apenas após o Decreto 10.422, de 14/07/2020?

Há opiniões em todos os sentidos, mas defendemos que os efeitos do Decreto 10.422/20 retroage à data da Lei 14.020/20 (07/07/20), pois visa regulamentá-la. Além disso, o artigo 5º do referido Decreto aparentemente abraça a tese da aplicação retroativa dos prazos de prorrogação, como se verifica abaixo:

Art. 5º Os períodos de redução proporcional de jornada e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho utilizados até a data de publicação deste Decreto serão computados para fins de contagem dos limites máximos resultantes do acréscimo de prazos de que tratam os art. 2º, art. 3º e art. 4º.

Apesar de prevalecer a tese da irretroatividade das leis como forma de garantir a estabilidade jurídica e para preservar o ato jurídico perfeito, estamos diante de período emergencial, de força maior, excepcional, em que o maior objetivo do legislador e do governo é o de inibir as despedidas imotivadas e estimular a manutenção do emprego e renda. Desta forma, excepcionalmente defendemos que a possibilidade de prorrogação prevista no Decreto 10.422/20 retroage a 07/07/2020.

As prorrogações que ultrapassaram os prazos da MP 936 efetuadas antes de 07/07/20 provavelmente não serão aceitas pelo Ministério da Economia para fins de pagamento do BEm e se assim o for (que é o que se espera), significa que o empregador deverá pagar ou o valor do BEm ou o valor dos salários destes dias.

Se a prorrogação do acordo de suspensão foi feita após 07/07/2020 com o contrato ainda suspenso, defendemos que esta prorrogação segue as regras da MP 936, não se lhe aplicando

as novidades da Lei 14.020/20. Todavia, se já havia caducado o ajuste de suspensão e um novo foi firmado após a vigência da Lei 14.020, este deverá obedecer as regras da Lei 14.020/20.

Assim, a empresa que faturou mais que 4.8 milhões no ano base de 2019 pode prorrogar o acordo, com os novos prazos, do empregado que ganha 3 salários mínimos, desde o faça antes da caducidade do ajuste firmado na vigência da MP 936/20, ante o efeito ultrativo da medida provisória. O mesmo não ocorre com aquele pacto que caducou, o empregado voltou a trabalhar ou ficou à disposição (recebendo salário) e novo acordo foi feito, agora na vigência da Lei 14.020/20. Neste caso, devem ser observadas as novas faixas salariais trazidas pela Lei, que não permite que o empregado que percebe até 3 salários mínimos firme individualmente o pacto.

APOSENTADOS, EMPREGADOS PÚBLICOS E PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A MP 936/20 se limitou a excluir de sua aplicação os empregados públicos, os empregados das subsidiárias dos entes públicos e o empregados dos organismos internacionais. Apesar de proibir o recebimento do BEm cumulativamente com outro benefício previdenciário, não havia proibição explícita para os aposentados firmarem com seus empregadores o ajuste de suspensão ou redução salarial. Nesta hipótese, entendíamos que aqueles aposentados que o fizessem, não teriam direito ao benefício emergencial, mas o ajuste era válido.

De forma diversa e ilegal, extrapolando seus limites e criando regra não prevista na lei, o artigo 4º, parágrafo 2º da Portaria 10.486/20 do

ME, proibiu os aposentados e os empregados (privados) que também exercessem cargo, função ou emprego público de realizarem o acordo. Agora a Lei 14.020/20 autoriza o aposentado a implementar as medidas de redução ou suspensão, desde que o empregador arque com uma indenização compensatória com o valor correspondente, no mínimo, ao valor do BEm (art. 12, p. 2º da Lei). Todavia, a nova lei mantém a proibição de recebimento do BEm ao empregado (privado) que também exercer cargo ou emprego público, mandato eletivo ou cargo em comissão (artigo 6º, p. 2º da Lei). Resta saber se o implemento das medidas de redução ou suspensão podem ser firmadas mesmo que o empregado não receba o BEm. Entendemos que sim, pois a finalidade da lei é a manutenção do emprego.

Foi proibida a despedida da pessoa com deficiência a partir de 07/07/20 até o dia 31/12/2020. Esta garantia de emprego existe independente de a empresa cumprir ou não a cota prevista no artigo 93 da Lei 8.213/91. Exceção deve ser feita apenas às hipóteses de extinção do estabelecimento ou da empresa, pois sem empresa não há emprego e sem emprego não há estabilidade. A extinção da empresa ou do estabelecimento é causa de extinção da estabilidade, como previsto no artigo 502, I da CLT. Neste caso nenhuma indenização é devida.

DA GESTANTE: ESTABILIDADE E GARANTIA DE EMPREGO

Pela primeira vez na história do direito do trabalho há norma jurídica prevendo soma de estabilidades e não sua sobreposição. O artigo 10, III da Lei 14.020/20 prevê que a garantia

de emprego (criada pela MP 936/10) começa a contar do fim da estabilidade da gestante. Até então, as garantias de emprego e/ou estabilidades eram sobrepostas, prevalecendo a mais favorável, a mais longa, com maiores garantias. Por ser uma exceção à regra geral entendemos que a tese não se aplica às outras estabilidades, mas tão somente à gestante.

Outra novidade trazida está no inciso III do artigo 22 da Lei 14.020/20 que prevê que o salário maternidade pago à gestante terá como base a remuneração integral (sem a redução, nos casos de ajuste de redução salarial) ou o valor da última remuneração antes da suspensão contratual (para os casos de ajuste de suspensão), na forma dos artigos 72 e 73 da Lei 8.213/91.

Entendemos que se aos ajustes de redução de salário ou suspensão do contrato efetuados com as gestantes antes do dia 07/07/2020, não se aplica a nova regra da soma das estabilidades nem o pagamento do complemento da licença maternidade pela Previdência Social. Este raciocínio tem como base o artigo 24 da Lei 14.020/20.

Portanto, apenas para os novos ajustes ou novas prorrogações descontínuas feitas após o dia 07/07/2020 é que se aplicam as novidades dirigidas às gestantes. Como já dito acima, defendemos a tese de que a prorrogação de ajuste vigente de suspensão ou redução, com os novos prazos do Decreto, atrai a aplicação ultrativa da MP 936/20, mesmo que firmada após a vigência da Lei 14.020/20.

Explico: mesmo após a conversão da MP 936/20 em lei, a medida provisória, sem as novas regras trazidas pela Lei 14.020/20, terá seus efeitos postergados após 07/07/20, diante da expressa previsão legal nesse sentido contida

no artigo 24 da lei. É a chamada ultratividade da norma jurídica.

DO FACTUM PRINCIPIS

O artigo 29 da Lei 14.020/20 exclui a aplicação do artigo 486 da CLT para as dispensas ocorridas como consequência da 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 6/20.

Portanto, foi colocada uma pá de cal na discussão travada a respeito da caracterização ou não do *factum principis*.

É claro que a celeuma continua para as despedidas ocorridas antes de 07/07/2020, pois a lei não tem efeito retroativo, já que visa revogar provisoriamente o artigo 486 da CLT.

Remetemos o leito para nosso artigo “Breves Comentários à MP 927/20”, ocasião que enfrentamos o assunto e as correntes acerca do tema.

DO VETOS

Entre os diversos vetos ocorridos abordaremos apenas os relacionados à área trabalhista como aquele contido no inciso IV, p. 1º do artigo 9º e nos artigos 32 a 37. Concordamos com todos os vetos ocorridos seja porque os direitos ali contidos importavam em normas menos favoráveis aos trabalhadores, seja porque estavam mal redigidas ou gerando conflito com outras normas.

Foi extirpada da Lei 14.020/20 a regra que alterava os juros trabalhistas previsto no artigo 39 da Lei 8.177/91, restabelecendo a regra

anterior de juros de 1% ao mês.

Também foi vetado o inciso IV do parágrafo 1º do artigo 9º da Lei 14.020/20, que trazia regra de ultratividade automática das normas coletivas. Este comando conflitava frontalmente com aquele que até então vigorava no artigo 30 da MP 927/20.

O veto também foi dirigido às alterações feitas na Lei 10.101/00 que trata de participação dos empregados nos lucros da empresa.

DA CADUCIDADE DA MP 927 E SEUS EFEITOS

No dia 19/07/2020 caducou a MP 927/20, vigente desde o dia 22/03/2020. Milhares de empregadores adotaram uma das medidas previstas na MP 927, como o teletrabalho, adiantamento de férias e feriados, banco de horas etc.

De acordo com o artigo 62, p. 3º da CF a medida provisória perde sua eficácia se não convertida em lei, devendo o Congresso Nacional editar Decreto Legislativo para disciplinar as relações jurídicas atingidas pela MP caduca. Não editado o decreto legislativo em “até sessenta dias após a rejeição ou perda de eficácia de medida provisória, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas”, na forma do p. 11 do artigo 62 da CF.

Não há dúvidas acerca da validade das medidas tomadas pelas partes ou unilateralmente pelo patrão durante a vigência da MP 927/20, desde que ali autorizadas. A dúvida paira nos efeitos destas medidas ou ajustes após o dia 19/07/2020 (último dia de vigência da MP 927).

Ajustes bilaterais flexibilizadores da legislação

A MP 927/20 autorizou, em seu artigo 2º, que as partes poderiam ajustar por escrito, novas condições de trabalho, até o dia 31/12/2020 e que este pacto teria superioridade jurídica aos demais ajustes, normas e negócios jurídicos, desde que não violasse a Constituição.

Assim, os acordos efetuados na vigência da MP 927, com prevalência sobre a lei, que continuem, por exemplo, previsão de não pagamento do 13º salário neste ano de 2020, devendo ser pago de forma parcelada em 2021 prevalecem sobre a Lei 4.749/65? O ajuste de retirada da natureza salarial de determinada gratificação até o dia 31/12/2020, prevalece mesmo após o dia 19/07/2020, revogando o comando contido no artigo 457 da CLT?

Há duas posições que solucionam os questionamentos acima.

A primeira no sentido de que o ajuste entre as partes revogava comando legal por expressa determinação do artigo 2º da MP 927/20 apenas durante a sua vigência. Com a caducidade da MP, voltam a valer as rígidas regras da legislação trabalhista e, por isso, o empregador estaria obrigado ao pagamento do 13º salário na forma das respectivas leis e, no segundo exemplo, a gratificação passaria a ter natureza salarial a partir do dia 19/07/2020.

Outros defendem que, se o ajuste foi explícito em seu conteúdo que teria eficácia até o dia 31/12/2020 (data prevista como fim da pandemia pelo Decreto Legislativo 6/20), seus efeitos seriam postergados até tal data, ante a ultratividade do ajuste. Estamos com esta corrente, pela teoria da ultratividade dos efeitos da norma.

Teletrabalho

Os empregados transferidos unilateralmente para o teletrabalho durante a pandemia, com base na MP 927/20, e que permaneceram em teletrabalho após o dia 19/07/20 por opção própria ou pela impossibilidade de retorno ou, ainda, a pedido do empregador devem regularizar a situação para que seja formalizada a anuência prevista no artigo 75-C, p. 1º, da CLT. Da mesma forma, o retorno deste empregado para o regime presencial deve respeitar a antecedência de 15 dias, na forma do artigo 75-C, p. 2º da CLT. Apesar do afirmado, entendo que a infração a tais regras não deve ser punida com a nulidade do ato, mas como mera irregularidade administrativa, pois vivenciamos um período de exceção às regras, de força maior e de interpretação diferenciada do direito do trabalho. Lado outro, se bilateral o retorno do empregado ao trabalho presencial, não será necessária a observância do prazo de 15 dias.

Banco de horas

A compensação em até 18 meses após o fim da pandemia só vale para as horas positivas ou negativas constantes do banco de horas até o dia 19/07/2020. Isto quer dizer que as horas negativas ou extras realizadas do dia 20/07/20 em diante serão compensadas na forma da CLT. Havendo acordo escrito a compensação destas será em até seis meses e em até 12 meses para os acordos de compensação por banco de horas efetuados por norma coletiva.

Férias antecipadas

Após a caducidade da MP 27/20 as férias futuras e as em andamento não podem mais, de forma regular, serem antecipadas, pois não há previsão legal nesse sentido vigente.

Entendemos o terço constitucional pago em razão das férias adiantadas de período aquisitivo incompleto e período futuro, pode ser descontado em caso de extinção do contrato de trabalho, uma vez que incidente sobre direito ainda não adquirido. O tempo de efetivo descanso (suposto gozo de férias adiantadas) seria transformado em salário e considerado tempo à disposição.

Publicado originalmente na Academia Brasileira de Direito do Trabalho