

## **ORIENTAÇÕES TRABALHISTAS SOBRE A LEI N° 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020 E CONSEQUÊNCIAS DA PRORROGAÇÃO DA SUSPENSÃO DE CONTRATO E REDUÇÃO DE JORNADA**

Diante da necessidade de restabelecimento econômico dos empregadores que sofreram com os impactos da pandemia do COVID-19 (coronavírus), o Governo Federal, por meio do Decreto 10.470/2020, prorrogou o prazo para suspensão do contrato de trabalho e redução de jornada, passando a totalizar 180 dias.

Com a referida prorrogação vem surgindo dúvidas no que tange ao 13° salário, férias, rescisão de contrato, estabilidade, etc., visto que no referido mês o contrato pode estar suspenso ou com a redução de jornada e salário.

### **Do 13° Salário**

A Lei 14.020/2020 não alterou as datas para pagamento do 13° salário, o qual deve ser pago até o dia 20 de dezembro de cada ano, porém resulta na redução do valor a ser recebido pelo empregado.

De acordo com a legislação trabalhista o 13° salário considera a base de meses trabalhados para cálculo do valor do benefício. Onde, para cada mês trabalhado será considerado 1/12 do valor do salário, logo, os meses que não são trabalhados com exceção das férias não são considerados para cálculo.

Assim, havendo a suspensão temporária do contrato de trabalho, o cálculo do 13° salário não deverá considerar os meses suspensos, porque o 13° salário corresponde a 1/12 avos por mês de serviço. Uma vez suspenso o contrato, não

há prestação de serviço. Portanto, esses meses não devem ser considerados para o cálculo da gratificação.

Já a redução da jornada de trabalho e consequente redução de salários de acordo com a lei, o cálculo da gratificação natalina é feito com base no salário devido em dezembro. Contudo, quem teve redução de jornada e salário no período da pandemia também poderá receber valor menor no fim do ano. Mas o 13º salário só é impactado se a redução ocorrer no mês de pagamento do benefício. Quem estiver com carga reduzida em dezembro terá um corte no benefício.

#### **Do INSS e FGTS**

Destaca-se que suspensão é diferente de interrupção. No segundo caso, as obrigações trabalhistas como salário, pagamento de proporcional do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) e INSS continuam.

Por outro lado, quando há suspensão, o empregador não é obrigado a cumprir essas obrigações. Portanto, quem teve contrato suspenso também vai acabar com um saldo menor no FGTS e sem pagamento do INSS no período.

A implicação é que o trabalhador, caso queira, deve contribuir ao INSS como facultativo, se pretende que o período transcorrido da calamidade conste no futuro, para fins de aposentadoria por tempo de contribuição, tudo conforme o artigo 8º, § 2º, II, Lei 14.020/20.

## **Da Rescisão do Contrato de Trabalho e Estabilidade Provisória**

As demissões por justa causa e sem justa causa ainda são possíveis, embora a demissão sem justa causa exija do empregador o pagamento de verba indenizatória em percentuais distintos, incidentes ao que o empregado teria direito no período de garantia provisória do emprego (art. 10, § 1º, Lei 14.020/20).

A MP 936/20, posteriormente consolidada pela Lei 14.020/20, criou uma espécie de estabilidade provisória ao empregado, de maneira que a demissão seja a última alternativa e a demissão sem justa causa seja dificultada por entraves rescisórios de ordem pecuniária. A demissão com justa causa, por sua vez, afasta o benefício da estabilidade provisória e não encontra óbices.

Cabem ressalvas, ainda, para a situação da pessoa com deficiência, pois enquanto dure o estado de calamidade enfatizado pela Lei 14.020/20, ela não poderá ser demitida sem justa causa, ainda que se cogite pagamento de indenização, dada a expressa vedação legal (art. 17, V, Lei 14.020/20).

O período a ser considerado como estabilidade corresponde a quantidade de meses que o empregado teve a redução de jornada e salários ou suspensão do contrato de trabalho, após o restabelecimento do contrato.

Em caso de demissão sem justa causa o empregador deverá arcar, além das verbas rescisórias, o valor indenizatório equivalente ao período que teria direito o empregado a estabilidade provisória.

O artigo 10, § 1º da Lei 14.020/20 elenca as consequências jurídicas para dispensa sem justa causa em relação a empregados beneficiados pela lei do benefício emergencial, ou seja, indenizações nos percentuais de 50%, 75% e 100% do salário a que teria direito no prazo de estabilidade provisória, a depender dos graus de redução de jornada e salário ou na eventualidade de suspensão temporária do contrato de trabalho.

### **Do Seguro-desemprego**

O recebimento do auxílio previsto pela Lei 14.020/20 não impede que o empregado tenha direito ao seguro-desemprego em caso de dispensa (art. 5º, § 5º, Lei 14.020/20). Assim, em caso de demissão sem justa causa o empregado terá direito normalmente as parcelas que faz jus do seguro-desemprego.

### **Desligamento do trabalhador com COVID-19**

Acontaminação da Covid-19 do trabalhador exige avaliação de nexos causal entre a contração da doença e o exercício da atividade laboral.

O empregador que não disponibiliza os equipamentos de proteção individual aos trabalhadores ou que descumpra as regras de restrição do comércio pelos governos locais, assume o risco da contaminação e deve se responsabilizar pelo funcionário que adoece nestas condições.

Isso importa dizer que quando a Covid-19 for doença ocupacional, contraída no trabalho, a empresa deve remunerar os 15 primeiros dias de afastamento e o INSS do 16º dia em diante. Além disso, o empregado estará sujeito

a estabilidade por 12 meses desde o seu retorno (fim do auxílio-doença acidentário), ou seja, a demissão sem justa causa, no período de estabilidade, implica em penalidades pecuniárias em favor do empregado.

Para os trabalhadores em home office, contudo, a imputação é praticamente insustentável, uma vez que o trabalhador não contraiu a doença dentro das instalações da empresa, ou a caminho dela, em contexto de implicação direta entre trabalho e contaminação.

**CONTATOS:**

**GEORGE DANTAS - [george@georgedantas.com](mailto:george@georgedantas.com) (71) 99174-0079**

**LAECIO AMARAL - [laecio@georgedantas.com](mailto:laecio@georgedantas.com)**

**OSMÁRIO ALMEIDA - [osmario@georgedantas.com](mailto:osmario@georgedantas.com)**

**INGRID FERREIRA - [ingrid@georgedantas.com](mailto:ingrid@georgedantas.com)**

**VÂNIA DE CARVALHO - [vherminiaster@gmail.com](mailto:vherminiaster@gmail.com)**

**GRAYCE JESUS - [graycejesus.georgedantas@gmail.com](mailto:graycejesus.georgedantas@gmail.com)**