

RT INFORMA



Publicada a Lei 14.020/2020, sobre redução de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho

Publicada hoje (DOU 07/07/2020) a [Lei n.º 14.020, de 6 de julho de 2020](#), oriunda da conversão da **Medida Provisória (MPv) nº 936/2020**, que criou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para preservação de empregos durante o estado de calamidade pública provocada pela crise da COVID-19.

Entre as principais medidas previstas na lei estão:

- a possibilidade de adoção, pelas empresas, de redução de jornada e salário proporcionais por acordo individual, nos percentuais de 25%, 50% e 70%, por até 90 dias; e/ou
- a suspensão do contrato de trabalho por acordo individual, por até 60 dias;
- a possibilidade de prorrogação dos prazos de redução de jornada e salário e de suspensão do contrato pelo Poder Executivo;
- o pagamento ao empregado, com recursos da União, do Benefício Emergencial compensatório, calculado sobre o valor do seguro desemprego a que o trabalhador teria direito, em percentual proporcional ao da redução do salário ou da suspensão do contrato de trabalho.

Confira a seguir as principais regras estabelecidas pela Lei e os principais vetos ao texto aprovado no Congresso.

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e salário de seus empregados e/ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, com pagamento aos empregados de Benefício Emergencial pela União durante o período.

Ao Ministério da Economia (ME), caberá a coordenação, execução, monitoramento e avaliação do Programa; bem como a edição de normas complementares para a sua execução; e a divulgação, semanalmente por meio eletrônico, de informações detalhadas sobre acordos realizados e o quantitativo de demissões e admissões mensais no país.

Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário

Conforme a lei, durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, com preservação do valor do salário-hora, por até 90 dias, **prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo**.

Essa redução poderá ser pactuada por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado.

Requisitos para realização das medidas mediante acordo individual

- para as empresas com receita bruta, em 2019, superior a R\$ 4,8 milhões, os acordos individuais nos percentuais de 25%, 50% e 70%, somente serão válidos para empregados que recebam até 2 salários mínimos (R\$ 2.090,00), e para os trabalhadores hipersuficientes (diploma de nível superior e salário igual ou maior a 2 vezes o teto da Previdência Social, ou seja, R\$ 12.202,12, em 2020);
- para as demais empresas (receita bruta igual ou inferior a R\$ 4,8 milhões em 2019), os acordos individuais nos percentuais de 25%, 50% e 70% somente serão válidos para empregados que recebam até 3 salários mínimos (R\$ 3.135,00) e para os trabalhadores hipersuficientes;
- se o empregado não se encaixar em uma das hipóteses anteriores, será válido acordo individual para redução de jornada e de salário de 25%, ou, para as demais hipóteses (redução de jornada de 50% e de 70%), quando do acordo não resultar diminuição do valor mensal recebido anteriormente pelo empregado, somando-se para este cálculo o salário reduzido, o Benefício Emergencial pago pelo governo e a ajuda mensal compensatória a cargo da empresa;
- no caso de empregado aposentado, somente se admite acordo individual se, além de cumprir os demais requisitos mencionados anteriormente para redução de jornada e salário, a empresa assumir o custo que seria pago do Benefício Emergencial a cargo do Governo (pois é vedado ao aposentado o recebimento do Benefício Emergencial). No hipótese de empresas com receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões (ano-calendário 2019), o total pago a título de ajuda compensatória deverá ser, no mínimo, igual à soma de 30% do valor do salário do empregado com o valor mínimo equivalente ao do Benefício Emergencial que o empregado faria *jus*;
- em todos esses casos, é obrigatório o acordo individual escrito encaminhado ao empregado com antecedência mínima de 2 dias corridos;
- os atos necessários à pactuação de acordos individuais poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes.

Requisitos para realização das medidas mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho

- a redução proporcional de jornada e salário pode ser fixada para todos os empregados, com a livre definição de percentuais de redução.
- em caso de fixação de percentual de redução diverso dos percentuais de 25%, 50% e 70%, o valor do Benefício Emergencial aos empregados respeitará faixas de percentual de redução de jornada e salário (se menor do que 25%, o Benefício Emergencial será igual a 0; se a redução for igual ou maior do que 25% e menor do que 50%, o benefício será igual a 25% do valor do seguro-desemprego; se a redução for igual ou maior do que 50% e menor do que 70%, o benefício será igual a 50% do valor

do seguro-desemprego; se a redução for igual o maior do que 70%, o benefício será igual a 70% do valor do seguro-desemprego).

Cessaç o da redução de jornada e s l rio

Dever  ser restabelecida a jornada e o s l rio anteriores, no prazo de 2 dias, a contar:

- da cess  o do estado de calamidade pública;
- da data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou
- da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

Complementação da contribuição previdenciária

Há a possibilidade de o empregado complementar sua contribuição previdenciária durante o período de redução de jornada e s l rio.

Da suspensão temporária do contrato de trabalho

Por meio do Programa Emergencial, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, fracionável em 2 períodos de até 30 dias, **podendo ser prorrogado por prazo determinado em ato do Poder Executivo**.

Essa suspensão poderá ser pactuada por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado.

Requisitos para realização mediante acordo individual

- para as empresas com receita bruta, em 2019, superior a R\$ 4,8 milhões, os acordos individuais de suspensão do contrato somente serão válidos para empregados que recebam até 2 s l rios mínimos (R\$ 2.090,00) e para os trabalhadores hipersuficientes (diploma de nível superior e s l rio igual ou maior a 2 vezes o teto da Previdência Social, ou seja, R\$ 12.202,12, em 2020);
- para as demais empresas (com receita bruta igual ou inferior a R\$ 4,8 milhões), os acordos individuais de suspensão somente serão válidos para empregados que recebam até 3 s l rios mínimos (R\$ 3.135,00) e para os trabalhadores hipersuficientes;
- se o empregado não se encaixar em uma das hipóteses anteriores, será válido acordo individual para suspensão quando do acordo não resultar diminuição do valor mensal recebido anteriormente pelo empregado, somando-se para este cálculo o Benefício Emergencial pago pelo governo e a ajuda mensal compensatória a cargo da empresa;
- em caso de empregado aposentado, somente se admite acordo individual se, além de cumprir os demais requisitos mencionados anteriormente para suspensão do contrato, a empresa assumir o custo que seria pago do Benefício Emergencial a cargo do Governo (pois é vedado ao aposentado o recebimento do Benefício Emergencial). No caso de empresas com receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões (ano-calendário 2019), o total pago a título de ajuda compensatória deverá ser, no mínimo, igual à soma de 30% do valor do s l rio do empregado com o valor mínimo equivalente ao do Benefício Emergencial que o empregado faria *jus*;

- em todos esses casos, é obrigatório o acordo individual escrito encaminhado ao empregado com antecedência mínima de 2 dias corridos;
- os atos necessários à pactuação de acordos individuais poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes.

Suspensão do contrato mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho

Pode ser realizada para todos os empregados.

Benefícios

O empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados.

Recolhimento pra a Previdência

O empregado fica autorizado a recolher para o RGPS na qualidade de segurado facultativo.

Cessação da suspensão contratual

O contrato de trabalho será restabelecido o contrato de trabalho, no prazo de 2 dias, a contar:

- da cessação do estado de calamidade pública;
- da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período da suspensão pactuado;
- da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período da suspensão pactuado.

Descaracterização da suspensão temporária do contrato de trabalho

Quando o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância ficará descaracterizada a suspensão. Neste caso, o empregador deverá pagar de imediato a remuneração e os encargos sociais referentes a todo o período, além das penalidades previstas na legislação em vigor e às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo de trabalho.

Ajuda compensatória mensal obrigatória

A empresa que auferiu, no ano-calendário 2019, receita bruta superior a R\$ 4.8 milhões, somente poderá suspender o contrato de trabalho mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal equivalente ao valor de 30% do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Ajuda compensatória mensal

A cargo do empregador

As empresas podem pagar uma ajuda compensatória mensal aos empregados que tiveram o contrato de trabalho suspenso, ou que tiveram redução proporcional de jornada e salário, a qual:

- terá valor definido em acordo individual escrito ou negociação coletiva;
- terá natureza indenizatória;

- não integrará base de cálculo do imposto de renda, da contribuição previdenciária e demais tributos incidentes sobre a folha de salário, e do FGTS;
- a ajuda paga a partir de abril de 2020 pode ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real;
- na hipótese de redução de jornada e salário, não integrará o salário devido pelo empregador.

Ajuda compensatória mensal obrigatória

Como já citado, empresas com receita bruta superior a R\$ 4.8 milhões (ano-calendário 2019), somente podem suspender o contrato de trabalho se pagarem ao empregado ajuda compensatória mensal de no mínimo 30% do valor do salário do empregado.

Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário	
Acordo individual	
Redução de 25%	Todos os empregados (obs.: para aposentados, deve ser observada a regra específica)
Reduções de 50% e 70%	• Empresa com receita bruta acima de R\$ 4.8 milhões (2019): acordos só para empregados com salário até R\$ 2.090,00 e hipersuficientes (diploma de nível superior e salário igual ou maior que R\$ 12.202,12) • Demais empresas: acordos só para empregados com salário até R\$ 3.135,00 e hipersuficientes
Demais hipóteses de redução de 50% e 70%	Só se não houver redução do valor mensal antes recebido pelo empregado. Neste cálculo entram: salário reduzido + BEm + ajuda mensal compensatória da empresa
Empregado aposentado	• Além dos requisitos acima, empresa assume o custo do BEm • Empresa com receita bruta acima de R\$ 4.8 milhões (2019): ajuda compensatória = 30% do salário + valor mínimo do BEm
Convenção ou acordo coletivo de trabalho	
Todos os empregados, em qualquer % de redução Em % diverso de 25%, 50% e 70%, valor do BEm será nas faixas de: • < que 25%, BEm = 0; • ≥ que 25% e < que 50%, BEm = 25% do seguro-desemprego; • ≥ que 50% < que 70%, BEm = 50% do seguro-desemprego; • ≥ 70%, BEm = 70% do seguro-desemprego	

Suspensão temporária do contrato de trabalho	
Acordo individual	
• Empresa com receita bruta acima de R\$ 4.8 milhões (2019): acordos só para empregados com salário até R\$ 2.090,00 e hipersuficientes • Demais empresas: acordos só para empregados com salário até R\$ 3.135,00 e hipersuficientes	
Demais hipóteses de suspensão	Só se não houver redução do valor mensal antes recebido pelo empregado. Neste cálculo entram BEm + ajuda mensal compensatória da empresa
Empregado aposentado	• Além dos requisitos acima, empresa assume o custo do BEm • Empresa com receita bruta acima de R\$ 4.8 milhões (2019): ajuda compensatória = 30% do salário + valor mínimo do BEm
Convenção ou acordo coletivo de trabalho	
Todos os empregados	

Prorrogação do tempo máximo de redução de jornada e salário e de suspensão do contrato

O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão do contrato de trabalho é de 90 dias, ainda que sucessivos, respeitado o prazo máximo de 60 dias de suspensão, **salvo se, por ato do Poder Executivo, houver prorrogação do tempo máximo dessas medidas ou dos prazos determinados para cada uma delas.**

Garantia provisória no emprego

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber Benefício Emergencial em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário, ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão do contrato de trabalho, mais um período equivalente ao acordado para redução ou a suspensão após a cessação destas.

A empregada gestante terá garantia provisória no emprego por período equivalente ao acordado para a redução da jornada e salário ou para a suspensão, contado a partir do término do período da estabilidade da gestante – que vai desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto (conforme previsto no art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT).

Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm)

Os empregados que tiverem redução proporcional de jornada e de salário, ou tiverem o contrato de trabalho suspenso, receberão um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. Esse Benefício será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia, e custeado com recursos da União, desde o início de redução proporcional de jornada e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, em prestações mensais.

Valor do benefício

O benefício será calculado com base no valor que o empregado teria direito de seguro-desemprego. Atualmente, o valor do seguro-desemprego situa-se entre R\$ 1.045,00 e R\$ 1.813,03, calculado individualmente com base na faixa salarial em que se enquadra o trabalhador (vide art. 5º da Lei 7.998/90)¹.

Será aplicado sobre o valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito os seguintes percentuais:

- **em caso de redução de jornada e salário:** 25%, 50% e 70% do seguro-desemprego, correspondente ao percentual de redução de jornada e salário acordado;
- **em caso de suspensão do contrato de trabalho:** (a) 70% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos casos de pagamento pela empresa da ajuda compensatória mensal obrigatória (empresas com receita-bruta superior a 4.8 milhões em 2019) equivalente a 30% do salário do empregado; e (b) 100% do valor do seguro-desemprego nos demais casos.

¹ O cálculo do valor do Benefício pode ser simulado na Calculadora MP 936, disponível em: <http://www.portaldaindustria.com.br/canais/industria-contracovid-19/impacto-economico/>

Percentual do Benefício Emergencial de redução de jornada e de salário no caso de convenção ou acordo coletivo de trabalho

As convenções e os acordos coletivos de trabalho podem fixar percentual diferente de redução proporcional de jornada e salário. Não estão restritos, portanto, aos percentuais de 25%, 50% e 70%. Nesses casos, o Benefício Emergencial será devido nos seguintes termos:

- sem percepção do benefício para a redução de jornada e de salário inferior a 25%;
- de 25% do seguro-desemprego para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- de 50% do seguro-desemprego para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; e
- de 70% do seguro-desemprego para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 70%.

Prazo para pagamento

A primeira parcela do Benefício deverá ser paga no prazo de 30 dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo de 10 dias pela empresa. Se não informado, será pago no prazo de 30 dias a partir da informação.

Descumprimento do prazo para informação do início da redução de jornada e salário ou da suspensão do contrato

Caso não seja informada a celebração do acordo em dez dias, será de responsabilidade do empregador o pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais e trabalhistas, até que a informação seja prestada. Já a data do início do Benefício Emergencial será fixada a partir da data em que a informação tiver sido efetivamente prestada, e o benefício será devido pelo restante do período pactuado.

Período do pagamento

O Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

O pagamento do Benefício Emergencial não impedirá a concessão e não alterará o valor do seguro-desemprego que o trabalhador possa vir a utilizar se dispensado do emprego.

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

Empregados que não fazem *jus* ao Benefício Emergencial

- ocupante de cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou
- que esteja em gozo de: (i) benefício de prestação continuada do RGPS ou RPPS, ressalvados a pensão por morte ou auxílio-acidente; (ii) seguro-desemprego; e (iii) bolsa de qualificação profissional prevista no art. 2º-A da Lei nº 7.998/90.

Empregado com mais de um vínculo formal

Poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial para cada vínculo, com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão do contrato de trabalho.

Trabalhador intermitente

Quando o contrato de trabalho formal tiver sido formalizado até a publicação da MPv 936 (1º de abril de 2020), fará *jus* ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00, pelo período de três meses, não cumulável com outro benefício emergencial mensal em caso de outro trabalho intermitente. O benefício emergencial mensal também não pode ser acumulado com outro auxílio emergencial, devendo ser garantido o direito ao melhor benefício. O Poder Executivo poderá prorrogar o período de concessão desse benefício, respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública. O trabalhador intermitente poderá contribuir facultativamente para o INSS.

Outras disposições relevantes

- **Renegociação de negociações coletivas já celebradas:** as convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente podem ser renegociados para adequação em 10 dias corridos, contados da publicação da lei.
- **Comunicação aos sindicatos:** os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato da categoria profissional, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração.
- **Conflito entre as cláusulas do acordo individual e de posterior negociação coletiva:** serão aplicadas as condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva, e, a partir da vigência do instrumento coletivo, prevalecerão as condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com o acordo individual. Essa norma se aplica, inclusive, aos acordos firmados na vigência da MPv.
- **Prevalência do acordo individual mais favorável:** quando as condições do acordo individual estabelecidos sob a vigência da lei forem mais favoráveis ao trabalhador, prevalecerão sobre a negociação coletiva.
- **Exceção à dupla visita:** não se aplicará o critério da dupla visita para irregularidades trabalhistas constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho em relação ao disposto na Lei.
- **Aprendizagem e trabalho parcial:** as medidas previstas na Lei abrangem os contratos de aprendizagem e de trabalho a tempo parcial.
- **Lay-off (art. 476-A da CLT):** durante o estado de calamidade pública, o curso ou programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da CLT pode ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, com duração entre 1 e 3 meses.
- **Redução de formalidades da negociação coletiva:** permite-se a utilização de meios eletrônicos para atendimento de diversos requisitos formais previstos na CLT para negociação coletiva, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho, e seus prazos previstos na CLT (Título VI) são reduzidos pela metade.
- **Empregado com deficiência:** durante o estado de calamidade, é vedada a sua dispensa sem justa causa.

- **Salário-maternidade:** as empregadas gestantes, inclusive domésticas, poderão participar do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Com a ocorrência do evento caracterizador do início do salário-maternidade: (i) o empregador deverá comunicá-lo imediatamente ao Ministério da Economia; (ii) serão interrompidos a redução de jornada e salário ou a suspensão do contrato e o pagamento do Benefício Emergencial; e (iii) o salário-maternidade será pago à empregada nos termos do art. 72 da Lei nº 8.213/91 (equivalente a uma renda mensal igual a sua remuneração integral e pago diretamente pela empresa, efetivando-se a compensação), considerando-se como remuneração integral ou último salário-de-contribuição os valores a que teriam direito sem aplicação da redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho. Essas previsões se aplicam aos que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção, observado o art. 71-A da Lei nº 8.213/91, devendo o salário-maternidade ser pago diretamente pelo INSS.
- **Aviso prévio em curso:** possibilidade de cancelamento do aviso prévio em curso por acordo entre empregador e empregado. Se o cancelamento ocorrer, as partes podem adotar as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda (tais como redução proporcional de jornada e de salário ou suspensão do contrato de trabalho).
- **Acordos realizados com base na MPv:** os acordos de redução de jornada e de salário e de suspensão do contrato realizados por negociação coletiva ou acordo individual, com base na MPv, regem-se pelas disposições desta.
- **Não aplicação do art. 486 da CLT:** afasta a responsabilidade do Poder Público quanto a pagamento de indenização pela rescisão do contrato de trabalho na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades da empresa por determinação de autoridade municipal, estadual ou federal, para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da pandemia de coronavírus.
- **Acordo de cooperação técnica com o INSS:** possibilidade de celebração de acordo de cooperação técnica entre empresas/sindicatos/entidades de previdência complementar com o INSS para requerimento de benefícios em nome de segurados.

Vetos

O Presidente da República promoveu alguns vetos ao texto enviado para sanção pelo Congresso Nacional, entre eles:

- **Aplicação da ultratividade:** foi vetado o texto que previa que as cláusulas de normas coletivas vencidas ou vincendas, excetuadas as cláusulas relativas a reajuste salarial e sua repercussão nas demais cláusulas de natureza econômica, permaneceriam integrando o contrato de trabalho no limite temporal do estado de calamidade pública, e somente poderiam ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva.
- **Empregado dispensado sem justa causa durante o estado de calamidade pública:** foi vetado o texto que previa que o empregado, inclusive doméstico, dispensado sem justa causa durante o estado de calamidade pública que não preenchesse os requisitos de habilitação para o seguro-desemprego, teria direito a benefício emergencial mensal, no valor de R\$ 600,00 por 3 meses, contado da data de dispensa.
- **Trabalhador com direito à última parcela do seguro-desemprego:** foi vetado o artigo que previa que o beneficiário, com direito à última parcela do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades, nas competências de março ou abril de 2020, teria direito a receber benefício emergencial mensal de R\$ 600,00 por 3 meses a contar da competência de recebimento da última parcela.

- **Participação nos Lucros e Resultados:** também foram vetadas as alterações na Lei 10.101/2000, que fazia alterações nas regras sobre PLR, entre elas, a permissão de adoção simultânea de sua negociação por comissão paritária e também por negociação coletiva, bem como o estabelecimento de múltiplos programas de PLR.
- **Desoneração da folha de pagamento:** foi vetado ainda o dispositivo que prorrogava a desoneração da folha de pagamento (constante da Lei 12.546/2011) para 31/12/2021.
- **Aumento da alíquota da Cofins-Importação:** vetou-se também a prorrogação do aumento de 1% sobre a alíquota da Cofins para produtos de importação (constante da Lei 10.865/2004) para 31/12/2021.
- **Alteração da Lei nº 8.177/91:** O Presidente da República também vetou o dispositivo que alterava a Lei 8.177/91, estipulando que os débitos trabalhistas de qualquer natureza previstos em lei, negociação coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual seriam atualizados monetariamente com base na remuneração adicional dos depósitos de poupança (conforme art. 12, II, da Lei 8.177/91), de forma simples, no período compreendido entre o mês subsequente ao vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento, e, em caso de condenação judicial, previa-se que a atualização dos créditos seria feita conforme o art. 879, § 7º, da CLT. Estabelecia, ainda, que, débitos oriundos de condenação pela Justiça do Trabalho ou de acordo realizado em ação trabalhista não pagos ou de termo de conciliação seriam acrescidos de juros de mora, conforme o art. 879, § 7º, da CLT.

Vigência e análise dos vetos

A Lei 14.020/2020 entrou em vigor na data de sua publicação (07/07/2020).

Os vetos realizados pela Presidência da República deverão ser deliberados pelo Congresso Nacional, que poderá acatá-los ou rejeitá-los.

RT INFORMA | Publicação da Confederação Nacional da Indústria - CNI | www.cni.com.br | Gerência Executiva de Relações do Trabalho - GERT |
Editoração: GERT | Supervisão gráfica: Coordenação de Divulgação
CNI/DDI/GPC | Informações técnicas: (61) 3317.9961 rt@cni.com.br |
Assinaturas: Serviço de Atendimento ao Cliente (61) 3317.9989/9993
sac@cni.com.br | Setor Bancário Norte Quadra 1 Bloco C Edifício Roberto
Simonsen CEP 70040-903 Brasília, DF (61) 3317.9000 | Autorizada a
reprodução desde que citada a fonte. Documento elaborado com dados
disponíveis até julho de 2020.