

Opinião: Efeitos da Lei nº 14.020/2020 que se preservam

A Lei nº 14.020/2020 foi uma das principais medidas governamentais no âmbito trabalhista em 2020. Com o intuito de mitigar os impactos da pandemia da Covid-19, gerir a crise e promover adaptação das novas condições na vida da população, o governo promulgou a lei em 6 de junho. Entre as suas principais consequências estão a possibilidade de redução proporcional das jornadas de trabalho e de salários, suspensão dos contratos de trabalho e o pagamento do benefício emergencial de preservação do



Apesar de a Lei 14.020 ter colaborado para reduzir os efeitos

causados pela pandemia, a sua aplicabilidade esteve condicionada ao estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de março de 2020 (DL 06/2020), que perdeu a vigência em 31 de dezembro. Até o presente momento, o governo não sinalizou que pretende prorrogar o estado de calamidade pública para 2021, de modo que as medidas para enfrentamento da Covid-19, previstas na Lei 14.020, também perderam sua vigência.

Ainda que não mais em vigor, a Lei 14.020 estabeleceu medidas que podem vir a perdurar no tempo após o dia 31, data do fim do estado de calamidade pública de acordo com o DL 06/2020. Isso porque não há previsão quanto ao limite temporal dos seus efeitos, mas somente à aplicação das possibilidades expressas durante o estado de calamidade pública.

Mesmo que as alterações justificadas pelo estado de calamidade não sejam mais aplicáveis, existem efeitos futuros, como nos casos previstos nos artigos 10, 25 e 26.

Garantia provisória no emprego

O artigo 10 prevê que, após o restabelecimento da jornada de trabalho ou encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, que deveria ocorrer no prazo de dois dias da cessação do estado de calamidade pública, fica reconhecida a garantia provisória no emprego. Desse modo, essa garantia, que não se aplica a casos de pedido de demissão ou dispensa por justa causa, deve perdurar por período equivalente ao acordado para a redução ou suspensão.

Assim, tendo em vista que o período máximo da duração das medidas foi de 240 dias, a estabilidade provisória no emprego poderá perdurar até agosto de 2021.

Período de carência na repactuação de operações de crédito consignado

Em relação ao artigo 25, que garante a opção pela repactuação das operações de crédito consignado durante o estado de calamidade pública, a Lei 14.020 foi expressa quanto a possibilidade de concessão do período de carência por até 90 dias. Nesse cenário, se um empregado passou a sofrer reduções proporcionais ou teve o contrato de trabalho suspenso até 31 de dezembro, a carência de 90 dias irá perdurar para depois do fim do estado reconhecido pelo DL 06/2020.

Empregados demitidos com direito a novação e carência

O mesmo pode ser observado no artigo 26, que prevê que empregados que tenham contratado alguma forma de crédito consignado e que foram demitidos até 31 de dezembro terão garantido o direito à novação para contrato de empréstimo pessoal com carência de 120 dias. Dessa forma, se o empregado foi demitido menos que 120 dias até o final do ano, a carência prevista na lei irá perdurar em 2021, ainda que não estando mais vigente.

Efeitos para empregadores

Assim, as empresas devem observar as datas em que acordaram a redução das jornadas e salários, e suspensão dos contratos de trabalho, para verificar se os períodos previstos perpetuam a estabilidade provisória para além de 31 de dezembro. Aquelas que concederam os períodos de carência em créditos consignados deverão se certificar também se não estão em curso.

Se as empresas apurarem que todas as alterações resultantes da Lei 14.020 terminaram, inclusive seus efeitos, devem estar cientes de que poderão ser questionadas por seus empregados na Justiça do Trabalho ou sofrer fiscalizações por parte do Ministério de Economia e do Ministério Público do Trabalho. Ainda que haja argumentos para justificar o fim de todas as medidas, em razão da vigência legal, frisa-se que, além de estarem previstos em lei, os artigos em destaque representam um benefício aos empregados, reforçando a preservação do emprego durante o ano de 2021.

Date Created

18/01/2021