

Lei 14.020 de 06 de julho de 2020

COMENTÁRIOS SOBRE A LEI DE REDUÇÃO DE JORNADAS E SALÁRIOS

A Lei n. 14.020 de 06/07/2020 instituiu o PEMER (programa emergencial de manutenção do emprego e da renda). Bem como dispõe acerca de medidas complementares para o enfrentamento do estado de calamidade pública - note-se que, a primeira mudança está ligada a abrangência da presente lei, pois a Medida Provisória n. 936 de 01/04/2020 disciplinava sobre as medidas trabalhistas.

Nas disposições preliminares disciplinadas no Capítulo I, o Art. 1º apenas reproduziu o teor do artigo correspondente à MP 936, com exceção da expressão “trabalhistas” já que, como dito alhures, a legislação aprovada é abrangente, não se limitando as medidas de cunho laborais.

O Capítulo II da presente lei traz disposições sobre a Instituição, os objetivos e das Medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Note-se que se referendou a instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, (PEMER) que tem 03 objetivos: (i) na adoção de medidas para a preservação do emprego e da renda; (ii) garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e (iii) reduzir o impacto social.

O referido programa institui 03 (três) medidas, a saber: (i) o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, (ii) a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e (iii) a suspensão temporária do contrato de trabalho, sendo que este último já havia sido instituído na MP n. 927/2020, mas foi revogado no dia seguinte.

Somente fazem jus aos benefícios instituídos por essa Lei a iniciativa privada. Não se aplica ao âmbito público.

O Ministério da Economia ficou encarregado de executar e colocar em ação o programa instituído por esta lei. O que já foi estabelecido através de sistemas como “empregadorWEB”.

A inovação adveio com a estipulação de divulgação semanal sobre a quantidade de acordos firmados, com números de empregados e empregadores beneficiados, bem como a quantidade de demissões e admissões realizadas.



ARTIGOS 5º a 9º

O benefício será pago aos empregados nos casos de redução

proporcional da jornada de trabalho e salário ou em caso de suspensão do contrato de trabalho.

A União será responsável por custear o benefício emergencial ao emprego, o referido benefício será mensal e devido a partir do início da redução ou suspensão temporária do contrato de trabalho.

Ao optar pelo disposto na Lei o empregador deverá informar ao Ministério da Economia no prazo de 10 dias da celebração do acordo, caso não comunique ficará responsável pelo respectivo pagamento e encargos sociais até que a informação seja prestada.

O Ministério da Economia ficará responsável pela operacionalização do programa, bem como da concessão e pagamento do benefício.

N caso de não adesão do empregado ao benefício não terá nenhum impacto no recebimento do seguro desemprego.

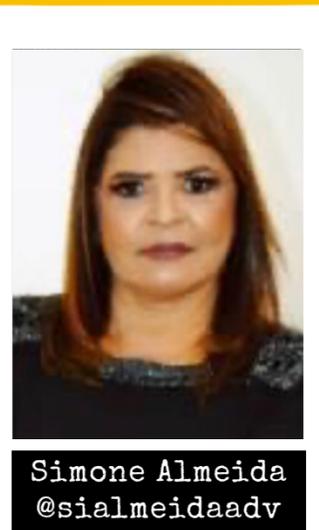
O benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego que o empregado teria direito.

Enquanto durar o estado de calamidade pública o empregador poderá reduzir a jornada e salário de seus empregados formais que receberem até R\$ 3.135,00. Já os empregados com salário superior a R\$ 3.135,00 até R\$ 12.202,12 a jornada e salário podem ser reduzidos até o percentual de 25% mediante celebração de acordo individual por escrito.

Redução nos percentuais de 50 ou 70% depende de celebração de acordo coletivo com o sindicato que representa o empregado.

Importante destacar que durante a redução e suspensão temporária do contrato de trabalho deverão ser mantidos os benefícios recebidos pelo empregado, inclusive vale alimentação.

Findo o prazo do acordo ou do estado de calamidade pública o contrato de trabalho deverá ser restabelecido no prazo de 02 dias corridos.



É reconhecida a garantia provisória ao emprego que receber o benefício emergencial de preservação de emprego e renda (Art 10). Portanto, o empregado que tiver a redução de jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho terá direito a essa garantia.

A garantia será contada após o restabelecimento da jornada e salário ou encerramento da suspensão do Contrato de Trabalho, sendo essa garantia provisória por período equivalente ao acordado.

Novidade: Para a empregada gestante (art. 10, III): essa garantia provisória mencionada aqui será contada a partir do término do período da garantia provisória da gestante (confirmação gravidez até 5 meses após o parto - art. 10, alínea "b" da ADCT).

Dispensa sem justa causa durante ao período de garantia provisória (§1º):

Além das verbas rescisórias o empregador pagará uma indenização. Esse valor da indenização vai variar conforme a porcentagem da redução da jornada e salário.

Por óbvio essa indenização não se aplica para pedido de demissão ou dispensa por justa causa.

As medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva (ACT ou CCT) (art. 11).

Cabe mencionar que as convenções coletivas ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contado da data de publicação desta Lei.

As medidas também poderão ser implementadas por meio de acordo individual escrito (art 12). Foram definidos novos limites de salários para celebração de acordo individual de suspensão contratual ou redução de salários e de jornadas, vejamos:

a) Empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00: É possível celebrar acordo individual com os empregados com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00;

b) Empresas com receita bruta igual ou inferior a 4.800.000,00: É possível celebrar acordo individual com os empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00;

c) Empregados hipersuficientes: portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a 2 vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;



Lenise Rabelo
@Lenise_rabelo

4) Empregados que dependem de negociação coletiva, salvo para redução de 25%: A depender do salário do empregado, somente é possível a redução de salários e a suspensão contratual por meio de negociação coletiva.

Para esses trabalhadores, por acordo individual, somente é admitido por acordo individual a redução de salário em 25% ou se não houver diminuição do valor total recebido (benefício emergencial, ajuda compensatória e salário do empregador);

a) Empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00: É necessária negociação coletiva, salvo para a redução de 25%, para os empregados com salário superior a R\$ 2.090,00 e que não são considerados hipersuficientes;

b) Empresas com receita bruta igual ou inferior a 4.800.000,00: É necessária negociação coletiva, salvo para a redução de 25%, para os empregados com salário superior a R\$ 3.135,00 e que não são considerados hipersuficientes;

Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Lei, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato da categoria profissional, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data de sua celebração.

A Lei no 14.020/2020 prevê hipóteses de solução de conflitos acordo individual e negociação coletiva (art. 12, § 5 e 6)

a) Período anterior à negociação coletiva: aplicam-se as condições estabelecidas em acordo individual

b) A partir da vigência da convenção coletiva ou do acordo coletivo: aplica-se a norma mais favorável ao trabalhador.

Novidade: Empregados aposentados (art. 12, § 2), podem reduzir salários e jornada ou suspender o contrato somente se houver o pagamento pelo empregador de ajuda compensatória mensal. E a Lei trouxe alguns parâmetros para o valor dessa ajuda compensatória, como abaixo:

a) Redução de salários e suspensão contratual para empresas com receita bruta menor de R\$ 4.800.000,00: O valor da ajuda compensatória deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse vedação de pagamento ao aposentado;



Lenise Rabelo
@Lenise_rabelo

b) Suspensão contratual para empresas com receita bruta maior de R\$4.800.000,00: O valor da ajuda compensatória deverá ser, no mínimo, igual à soma do benefício emergencial e da ajuda compensatória mensal de 30% do salário do empregado.

Nos casos de serviços públicos e das atividades essenciais, poderão, também, adotar as medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, mas, para tanto deverão resguardar o exercício e o funcionamento dessas atividades (art 13).

Por fim, se constatadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho irregularidades quanto aos acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho serão aplicadas aos infratores à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990 (art. 14).



Lenise Rabelo
@Lenise_rabelo

Art. 15: o previsto nessa lei se aplica aos contratos de aprendizagem e de jornada parcial.

Art. 16: O tempo máximo de suspensão do contrato de trabalho e da redução da jornada/salário não pode ultrapassar 90 dias.

Salvo: Se por ato do Poder Executivo for estabelecida a prorrogação desse prazo.

Ressalte-se que o Poder Executivo poderá prorrogar esse prazo de 90 dias, mas deve respeitar o período em que o Brasil estiver no Estado de Calamidade Pública.

Art. 17: Durante o Estado de Calamidade Pública, poderá ser oferecido:

I- Curso/Programa de Qualificação Profissional (art. 476-A, CLT), desde que seja na modalidade NÃO PRESENCIAL, e que não seja inferior a 1 mês e superior a 3 meses.

II- Pode-se utilizar MEIOS ELETRÔNICOS para atender todas as exigências da CLT (aviso, convocação, deliberação) referentes à CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

III- Os prazos previstos na parte da CLT que trata de CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO poderão ser reduzidos pela metade.

IV- As cláusulas contidas na Convenção Coletiva continuarão integrando os Acordos Individuais. ENTRETANTO, isso não vale para às cláusulas de resgate salarial e sua repercussão nas cláusulas de natureza econômica.

V- É VEDADA a dispensa do Empregado Deficiente sem justa causa.

Art. 18: O INTERMITENTE tem direito ao benefício emergencial de R\$ 600 reais, por 3 meses. E ele não pode cumular com o auxílio - emergencial.

Art. 19: Não podem ser descumpridas as NORMAS REGULAMENTADORAS sobre segurança e saúde do trabalho pelo Empregador.



Mariana Melo
@adv.marimelo

Art. 20)

A Lei 14.020/19 autoriza que, nos casos de adoção de medida de suspensão ou redução do contrato de trabalho: i) empregados, ii) empregados domésticos, iii) trabalhadores avulsos e iv) intermitentes, contribuam como segurados facultativos para a Previdência Social.

Veja, a regra para esses trabalhadores é a contribuição obrigatória para a Previdência, por se enquadrarem como segurados empregados e individuais.

Contudo, tendo em vista a especificidade do momento atual, no caso de adoção das medidas de manutenção e preservação da renda, poderão optar por contribuir ou não para a previdência.

O art. 20, da Lei 14.020/19, traz as alíquotas de contribuição para aqueles que desejarem fazer os recolhimentos durante as medidas. São elas:

I - 7,5% (sete inteiros e cinco décimos por cento), para valores

de até 1 (um) salário-mínimo;

II - 9% (nove por cento), para valores acima de 1 (um) salário-mínimo até R\$ 2.089,60 (dois mil e oitenta e nove reais e sessenta centavos);

III - 12% (doze por cento), para valores de R\$ 2.089,61 (dois mil e oitenta e nove reais e sessenta e um centavos) até R\$ 3.134,40 (três mil, cento e trinta e quatro reais e quarenta centavos); e

IV - 14% (quatorze por cento), para valores de R\$ 3.134,41 (três mil, cento e trinta e quatro reais e quarenta e um centavos) até o limite de R\$ 6.101,06 (seis mil, cento e um reais e seis centavos).

OBS: A MP 936/2020 somente previa que, no caso de suspensão do contrato de trabalho, o empregado poderia recolher como facultativo (art. 8º, §2º, II).

Art. 21)

Em seu artigo 21, a Lei 14.020/19 traz as regras para a contribuição facultativa dos empregados, empregados domésticos, trabalhadores avulsos e intermitentes que estejam com o contrato de trabalho suspenso ou a jornada e o salário reduzidos.

Este artigo merece estudo mais detalhado, que não será contemplado aqui. Contudo, de início, importante é saber que existem regras específicas para o recolhimento previdenciário dos trabalhadores no caso de adoção das medidas de manutenção e preservação da renda.



Iara Vanzelloti
@iaravanzellot_adv

Art. 22)

A Lei 14.020/19, em seu art. 22, traz a possibilidade de: i) empregada gestante, ii) a que adotar ou iii) obtiver guarda judicial para fins de adoção, em todos os casos, inclusive a empregada doméstica, participarem do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Ou seja, poderão ter a jornada e salário reduzidos ou ter suspenso o contrato de trabalho, em todo caso, mediante o recebimento do Benefício Emergencial.

Contudo, quando do início ao direito do gozo de salário-maternidade, o empregador deverá efetuar a imediata comunicação ao Ministério da Economia e a medida de redução ou suspensão deverá ser interrompida.

OBS: A MP 936/2020, não previa nada a respeito.

Art. 23)

No art. 23, a Lei 14.020/19, dispõe que empregador e empregado podem, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso e, nesse caso, as partes podem adotar as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

OBS: A MP 936/2020, não previa nada a respeito.

Art. 24)

No art. a Lei 14.020/19 dispõe que os acordos de redução 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. Contudo, mesmo nesses casos, aplica-se a norma de interpretação prevista no no § 5º do art. 12, da nova lei, a seguir:

Art. 12. § 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.



Iara Vanzelloti
@iaravanzellot_adv

No intuito de equilibrar o binômio “necessidade x realidade”, o Governo trouxe a possibilidade de repactuação das operações de empréstimos, de financiamentos, de cartões de crédito e de arrendamento mercantil concedidas por instituições financeiras e contraídas com o desconto em folha de pagamento ou na remuneração do trabalhador.

Será garantida a opção de renegociação aqueles empregados que sofreram redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e suspensão do contrato de trabalho.

Será assegurada a mesma proporção de sua redução salarial, e uma garantia de prazo de carência de até 90 (noventa) dias, à escolha do mutuário.

As condições financeiras de juros, encargos remuneratórios e garantias serão mantidas, salvo se a própria instituição financeira oferecer taxas mais vantajosas.

Aos empregados que forem dispensados até 31 de dezembro de 2020 e que tenham contratado operações de empréstimos com descontos em folha, estes terão direito à novação dessas operações para um contrato de empréstimo pessoal, com o mesmo saldo devedor anterior e as mesmas condições de taxa de juros, encargos remuneratórios e garantias originalmente pactuadas, acrescida de carência de até 120 (cento e vinte) dias.

O Art. 29 da Lei 14.020 é um dos mais polêmicos de toda a Lei.

Art. 29. Não se aplica o disposto no art. 486 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na hipótese de 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 nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

O factum principis, previsto no art. 486 da CLT, é o ato da Administração Pública de natureza administrativa ou legislativa que gera a completa impossibilidade de execução do contrato de trabalho.



Verissa Cabral
@verissacabral

Com a Lei Complementar nº. 13.979/2020 que reconheceu o estado de calamidade pública em decorrência da pandemia da Covid19 e posteriormente, vários Decretos Estaduais e Municipais determinando medidas de isolamento social, com fechamento temporário de atividades econômicas não essenciais e em alguns Estados da Federação, até o lockdown, alguns empresários adotaram o art. 486 da CLT como justificativa para demissões em massa, sem pagamento das verbas indenizatórias.

O art. 29 da Lei em comento, bem esclarecer e afastar esse ponto polêmico, deixando claro que não há ato arbitrário de autoridade capaz de chamar ao Estado a responsabilidade acerca do pagamento das verbas rescisórias de natureza indenizatória.



Verissa Cabral
@verissacabral

Abaixo se observará que a maioria dos artigos dispostos foram VETADOS pelo Excelentíssimo Sr. Presidente da República, de modo que as matérias neles contidas estavam diretamente ligadas aos reflexos trabalhistas e previdenciários, o que, obviamente, não impede que tais artigos do Projeto de Lei sejam perquiridos em futuras legislações.

ARTIGO 30 (VETADO) - NÃO EXIGÊNCIA DE NÍVEL MÍNIMO DE PRODUÇÃO PARA RECEBIMENTO DE INCENTIVOS FISCAIS;

O projeto de Lei continha a seguinte redação:

Art. 30. Excepcionalmente durante o ano-calendário de 2020 fica dispensada a exigência de cumprimento de nível mínimo de produção para o gozo de incentivos e benefícios fiscais concedidos por prazo certo e em função de determinadas condições.

§ 1º O disposto no caput deste artigo não dispensa a observância de compromisso referente ao nível de emprego.

§ 2º Aplica-se o disposto no caput e no § 1º deste artigo às pessoas jurídicas incorporadoras de que trata o art. 8º da Lei nº 11.434, de 28 de dezembro de 2006.

ARTIGO 31 - ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA FEITO POR EMPRESAS, SINDICATOS E ENTIDADES COM O INSS PARA IMPLANTAÇÃO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR;

Art. 31. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 117. Empresas, sindicatos e entidades fechadas de previdência complementar poderão, mediante celebração de acordo de cooperação técnica com o INSS, encarregar-se, relativamente a seus empregados, associados ou beneficiários, de requerer benefícios previdenciários por meio eletrônico, preparando-os e instruindo-os nos termos do acordo.

I - (revogado);

II - (revogado);

III - (revogado).

Parágrafo único.

(Revogado).” (NR)



Joseane Cardoso
@advjosy

“Art. 117-A. Empresas, sindicatos e entidades fechadas de previdência complementar poderão realizar o pagamento integral dos benefícios previdenciários devidos a seus beneficiários, mediante celebração de contrato com o INSS, dispensada a licitação.

§ 1º Os contratos referidos no caput deste artigo deverão prever as mesmas obrigações, condições e valores devidos pelas instituições financeiras responsáveis pelo pagamento dos benefícios pelo INSS.

§ 2º As obrigações, condições e valores referidos no § 1º deste artigo serão definidos em ato próprio do INSS.”

ARTIGO 32 (VETADO) - ALTERAVA ARTIGO 2º. DA LEI 10.101/2000 QUE TRATA DO PLR, PARTICIPAÇÃO DOS LUCROS E RESULTADOS;

O projeto de Lei continha a seguinte redação:

Art. 32 . O art. 2º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º

.....
§ 3º-A. A não equiparação de que trata o inciso II do § 3º deste artigo não é aplicável às hipóteses em que tenham sido utilizados índices de produtividade ou qualidade ou programas de metas, resultados e prazos.

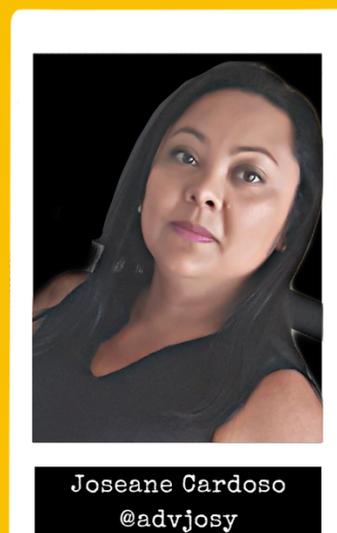
.....
§ 5º As partes podem:

I - adotar os procedimentos de negociação estabelecidos nos incisos I e II do caput deste artigo, simultaneamente; e

II - estabelecer múltiplos programas de participação nos lucros ou nos resultados, observada a periodicidade estabelecida pelo § 2º do art. 3º desta Lei.

§ 6º Na fixação dos direitos substantivos e das regras adjetivas, inclusive no que se refere à fixação dos valores e à utilização exclusiva de metas individuais, a autonomia da vontade das partes contratantes será respeitada e prevalecerá em face do interesse de terceiros.

.....”



§ 7º Consideram-se previamente estabelecidas as regras fixadas em instrumento assinado:

I - anteriormente ao pagamento da antecipação, quando prevista; e II - com antecedência de, no mínimo, 90 (noventa) dias da data do pagamento da parcela única ou da parcela final, caso haja pagamento de antecipação.

§ 8º A inobservância à periodicidade estabelecida no § 2º do art. 3º desta Lei invalida exclusivamente os pagamentos feitos em desacordo com a norma, assim entendidos:

I - os pagamentos excedentes ao segundo, feitos a um mesmo empregado, no mesmo ano civil; e

II - os pagamentos efetuados a um mesmo empregado, em periodicidade inferior a 1

(um) trimestre civil do pagamento anterior.

§ 9º Na hipótese do inciso II do § 8º deste artigo, mantém-se a validade dos demais pagamentos.

§ 10. Uma vez composta, a comissão paritária de que trata o inciso I do caput deste artigo dará ciência por escrito ao ente sindical para que indique seu representante no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, findo o qual a comissão poderá iniciar e concluir suas tratativas.” (NR)

ARTIGO 33 (VETADO) - ALTERAVA ARTIGO 7º. DA LEI 12.546/11 - TRATA DO IPI - IMPOSTO DE PRODUTOS IMPORTADOS E REFLEXOS NAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIARIAS DA INDUSTRIA AUTOMOTIVA

O projeto de Lei continha a seguinte redação:

Art. 33. A Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 7º Até 31 de dezembro de 2021, poderão contribuir sobre o valor da receita bruta, excluídos as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos, em substituição às contribuições previstas nos incisos I e III do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991:

ARTIGO 34 (VETADO) - ALTERAVA ARTIGO 8º. DA LEI 10.865/2004 - PIS E COFINS O projeto de Lei continha a seguinte redação:

Art. 34 . O art. 8º da Lei nº 10.865, de 30 de abril de 2004, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 8º § 21. Até 31 de dezembro de 2021, as alíquotas da Cofins-Importação de que trata este artigo ficam acrescidas de 1 (um) ponto percentual na hipótese de importação dos bens classificados na Tipi, aprovada pelo Decreto nº 8.950, de 29 de dezembro de 2016, nos códigos (NR)



Joseane Cardoso
@advjosy

O Art. 35 foi vetado, uma vez que, ao disciplinar que a atualização monetária seria com base na remuneração adicional de poupança, isto é a Taxa referencial (TR) contraria o interesse público por estar em descompasso e incoerente com o sistema de atualização de débitos trabalhistas consolidado por intermédio do art. 879, § 7º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

O artigo 36 foi vetado tinha como objeto a alteração da Lei nº. 12.549 de 14 de dezembro de 2011 e versava sobre os aspectos tributários.

O Artigo 37 tinha por objetivo alterar o Código Tributário Nacional (Art. 106, I) atribuindo caráter interpretativo as alterações da Lei nº. 10.101 de 19/12/2000, igualmente vetado.

O Art. 38 artigo trata acerca de convênio entre a empresa, o sindicato, a entidade de aposentados devidamente legalizada e a Previdência Social, para processar ou requerer benefício previdenciário, submeter a exame médico e inclusive pagar o benefício, cujo reembolso daria sobre as contribuições previdenciárias a serem recolhidas pela empresa.

Esse convenio deve se dar mediante Acordo de Cooperação Técnica - ACT.

E o Art. 39 estabelece a clausula de vigência, pois caso a lei não consigne data ou prazo para a sua entrada em vigor, aplica-se o preceito constante do art. 1º da Lei de Introdução ao Código Civil, segundo o qual, salvo disposição em contrário, a lei começa a vigorar em todo o país 45 dias após sua publicação.

Isso significa que na lei em apreço, não há *vacatio legis* (é o intervalo entre a data da publicação da lei e o início da sua vigência.), e os termos desta lei passa a regulamentar as situações a partir da sua data de entrada em vigor e convalidar as situações jurídicas firmadas durante a vigência da Medida Provisória nº. 936 de 2020.





MASTER MIND
TRABALHISTA