

MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

Atualizado em 30.04.2020

Diretoria Institucional e Jurídica
Gerência de Relações de Trabalho



Medida Provisória N° 927/2020

Teletrabalho

Antecipação de férias individuais

Concessão de férias coletivas

Aproveitamento e antecipação de feriados

Banco de horas

Suspensão de exigências administrativas em SST

Diferimento do recolhimento do FGTS

Medida Provisória N° 936/2020

Portaria N° 10.486/2020

Redução da Jornada e do Salário

Suspensão do Contrato de Trabalho

Portaria N° 139 e N° 150/2020

Postergação de Contribuições Federais



Medida Provisória N° 946/2020

Extinção do Fundo PIS/Pasep

Saque do FGTS

Medida Provisória N° 944/2020

Financiamento da Folha de Salários

Lei N° 13.982/2020

Dedução dos 15 primeiros dias de afastamento por Covid19

Medida Provisória N° 927, de 22.03.2020

Com a redação dada pela MP N° 928, de 23.03.2020

- Teletrabalho
- Antecipação de férias individuais
- Concessão de férias coletivas
- Aproveitamento e antecipação de feriados
- Banco de horas
- Suspensão de exigências administrativas em SST
- Diferimento do recolhimento do FGTS.



APLICAÇÃO / VIGÊNCIA

- Aplica-se **durante o estado de calamidade pública**.
- Abrange os **trabalhadores regidos pela CLT**, os trabalhadores **temporários, terceirizados, rurais** e, no que couber (ex: jornada, banco de horas e férias) aos trabalhadores **domésticos**.
- Para fins trabalhistas, as situações previstas constituem hipótese de **força maior**, nos termos do disposto no art. 501 da CLT.
- As medidas estabelecidas **entram em vigor** a partir da publicação da MP – **22.03.2020**.

CONVALIDAÇÃO DE MEDIDAS TRABALHISTAS ADOTADAS

Consideram-se convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto MP 927/2020, tomadas no período dos 30 dias anteriores a 22.03.2020.

ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO

Terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

MEDIDAS QUE PODERÃO SER ADOTADAS, dentre outras:

Teletrabalho

Banco de horas

Antecipação de
férias individuais

Diferimento do recolhimento
do FGTS

Concessão de férias
coletivas

Suspensão de exigências
administrativas em SST

Aproveitamento e a
antecipação de feriados

TELETRABALHO

- O empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto, e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial.
- A alteração independe da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato de trabalho.
- O empregado deverá ser notificado com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.
- O regime fica permitido também para estagiários e aprendizes.

TELETRABALHO

- O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.
- As disposições relativas a equipamentos tecnológicos, infraestrutura necessária e reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito firmado previamente ou no prazo de 30 dias.
- Não possuindo o empregado os equipamentos e a infraestrutura necessária:
 - empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura (despesas não terão natureza salarial); ou
 - não sendo possível o regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido.

Comunicação - o empregado deverá ser informado com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Duração - não inferior a 05 dias corridos.

Conversão em pecúnia - requerimento do empregado de conversão de 1/3 das férias em pecúnia ficará sujeito à concordância do empregador.

Períodos futuros - empregado e empregador também poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Grupo de risco (coronavírus) - serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

Pagamento - a remuneração das férias concedidas poderá ser paga até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias. O adicional de 1/3 poderá ser pago após a concessão das férias, até a data em que é devida o 13º salário.

Profissionais da área de saúde ou de funções essenciais - as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais poderão ser suspensas, mediante comunicação formal ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de 48 horas.

Rescisão - na hipótese de dispensa do empregado, os valores ainda não adimplidos relativos às férias serão pagos junto com as verbas rescisórias.

FÉRIAS COLETIVAS

A critério do empregador. Não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT.

Comunicação - empregados afetados serão notificados com antecedência de, no mínimo, 48 horas.

Dispensa de obrigações acessórias - dispensadas a comunicação prévia ao órgão local competente e aos sindicatos representativos da categoria profissional.

OBS: em que pese a medida não prever expressamente a forma de pagamento, nosso entendimento é de que se aplica a regra prevista para as férias individuais – postergação do pagamento da remuneração de férias e adicional de 1/3.

DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

- Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais.
- O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.
- Os empregados serão notificados, por escrito ou por meio eletrônico, com, no mínimo, 48 horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.
- Os feriados trabalhados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

BANCO DE HORAS

- Estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal.
- A compensação se dará no prazo de até 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.
- A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada, em até 02 horas, não podendo exceder de 10 horas diárias.
- A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual.

SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SST

Exames Médicos

- Suspende a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.
- O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias.
- Os exames suspensos deverão ser realizados no prazo de 60 dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.
- Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SST

Treinamentos Periódicos

- Suspende a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de SST.
- Os treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.
- Os treinamentos suspensos serão realizados no prazo de 90 dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

CIPA - as comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

- **Período de suspensão** - fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.
- **Quitação parcelada** - As parcelas suspensas poderão ser quitadas em até 06 parcelas mensais, com vencimento no 7º dia de cada mês, a partir de julho de 2020, sem a incidência da atualização, da multa e de encargos. No caso de inadimplemento das parcelas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos e ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.
- **Declaração de informações** - o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20.06.2020, nos termos da Lei nº 8.212/1991 (art. 32, IV), sob pena de os valores serem considerados em atraso, obrigando o pagamento integral da multa e dos encargos devidos.

DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

- **Rescisão do contrato de trabalho** - na hipótese de rescisão, o empregador ficará obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos e ao depósito dos valores referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior.
- **Prescrição de débitos** - Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de 120 dias, contado da data de entrada em vigor da MP 927/2020.
- **Certificado de regularidade** - ficam prorrogados por 90 dias os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor da MP 927/2020. Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

FISCALIZAÇÃO ORIENTATIVA

Durante o período de 180 dias (contado da data de entrada em vigor MP 927/2020), os **Audidores Fiscais do Trabalho atuarão de maneira orientadora**, exceto quanto às seguintes irregularidades:

- falta de registro de empregado, a partir de denúncias;
- situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;
- ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e
- trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

Esse dispositivo foi suspenso pelo plenário do STF, em 29.04.2020, no julgamento de medida liminar em sete Ações Diretas de Inconstitucionalidade ajuizadas contra a MP 927.

AUTOS DE INFRAÇÃO

Ficam suspensos por 180 dias os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS.

CERTIDÃO NEGATIVA DE DÉBITO – CND

Prevê prazo de 180 dias de validade da CND, e a possibilidade de sua prorrogação por ato da administração pública, em caso de calamidade pública.

ABONO SALARIAL

Em 2020, o pagamento do abono salarial ao beneficiário da previdência social que, durante o ano, tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será efetuado em duas parcelas iguais, sendo a primeira paga em abril e a segunda em maio.

CONTAMINAÇÃO

- Os casos de contaminação pelo covid-19 não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

Esse dispositivo foi suspenso pelo plenário do STF, em 29.04.2020, no julgamento de medida liminar em sete Ações Diretas de Inconstitucionalidade ajuizadas contra a MP 927.

PRORROGAÇÃO DA VIGÊNCIA DE ACT E CCT

Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos no prazo de 180 dias (contados de 22.03.2020), poderão ser prorrogados por 90 dias, a critério do empregador.

Medida Provisória N° 936, de 01.04.2020

- Redução de jornada de trabalho e de salário
- Suspensão do Contrato de Trabalho
- Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda
- Ajuda Compensatória



MP 936 – Redução de jornada de trabalho/salário e Suspensão do contrato de trabalho

institui o **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**.

Medidas do Programa Emergencial aplicáveis durante o estado de calamidade pública:

- **pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;**
- **redução proporcional de jornada de trabalho e de salário;**
- **suspensão temporária do contrato de trabalho.**

Abrange apenas iniciativa privada:

- **Trabalhadores formais (CTPS), inclusive os de jornada parcial e os intermitentes;**
- **Aprendizes**

Não se aplica no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, órgãos da administração pública direta e indireta, empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive suas subsidiárias.

Redução da jornada/salário e Benefício Emergencial

- Pactuação por **acordo individual escrito ou por acordo coletivo**, conforme valor dos salários.
- **Poderá ser pactuadas por prazo máximo de 90 dias**, durante o estado de calamidade pública.
- A proposta deve ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de 02 dias corridos, e a celebração do **acordo individual deve ser comunicada ao respectivo sindicato laboral no prazo de até 10 dias corridos**.
- Preservação do valor do salário-hora de trabalho.
- **Garantia provisória no emprego** durante o período de redução e por igual período após o restabelecimento da jornada (ex: redução por 2 meses, garante uma estabilidade total de 4 meses).

Redução da jornada/salário e Benefício Emergencial

| Redução | Valor do Benefício Emergencial | Acordo Individual | Acordo Coletivo |
|---------|--|---|---------------------|
| 25% | 25% do valor mensal do seguro-desemprego a que teria direito | Todos os empregados | Todos os empregados |
| 50% | 50% do valor mensal do seguro-desemprego a que teria direito | Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12)* | Todos os empregados |
| 70% | 70% do valor mensal do seguro-desemprego a que teria direito | Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12)* | Todos os empregados |

*Além de receber mais de dois tetos do RGPS é preciso ter curso superior.

A parcela mínima do seguro-desemprego é R\$ 1.045,00 e a parcela máxima é de R\$ 1.813,03.

Redução da jornada/salário e Benefício Emergencial

Convenção ou o Acordo Coletivo de Trabalho poderão estabelecer percentuais diversos de redução de jornada/salário dos previstos na MP.

Nessas hipóteses, o Benefício Emergencial:

- **não será devido se a redução de jornada/salário for inferior a 25%;**
- **será de 25%** do valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito se a redução de jornada/salário for **entre 25% e 50%;**
- **será de 50%** do valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito se a redução de jornada/salário for **entre 50% e 70%;**
- **será de 70%** do valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito se a redução de jornada/salário for **superior a 70%.**

Suspensão do contrato de trabalho e Benefício Emergencial

- Pactuação por **acordo individual escrito ou por acordo coletivo**, conforme valor dos salários.
- **Prazo máximo de 60 dias** – podendo ser fracionado em até 02 períodos de 30 dias.
- Empregado deve receber proposta com antecedência mínima de 02 dias corridos.
- Durante a suspensão devem ser **mantidos os benefícios pagos aos empregados**, e estes ficam autorizados a recolher contribuição previdenciária na qualidade de segurado facultativo, o que permite contar o tempo suspenso para fins trabalhistas e previdenciários.
- Durante a suspensão o empregado não pode trabalhar para o empregador, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância.
- **Garantia provisória no emprego** durante o período de suspensão e por igual período após término da suspensão.

Suspensão do contrato de trabalho e Benefício Emergencial

| Receita bruta anual da empresa | Ajuda compensatória mensal paga pelo empregador | Valor do Benefício Emergencial | Acordo Individual | Acordo coletivo |
|--|---|---|---|---------------------|
| Até R\$ 4.8 milhões (não precisa estar no Simples) | Não obrigatória | 100% do valor mensal do seguro-desemprego a que teria direito | Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12)* | Todos os empregados |
| Mais de R\$ 4.8 milhões | Obrigatório 30% do salário do empregado | 70% do valor mensal do seguro-desemprego a que teria direito | Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12)* | Todos os empregados |

*Além de receber mais de dois tetos do RGPS é preciso ter curso superior.

A parcela mínima do seguro-desemprego é R\$ 1.045,00 e a parcela máxima é de R\$ 1.813,03.

Penalidades por dispensa no período de estabilidade

A **dispensa sem justa causa** que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto sujeitará o empregador ao pagamento:

- das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor;

- de **indenização** no valor de:

I – **50%** do salário a que o empregado teria direito no período de estabilidade, na hipótese de redução de jornada/salário **entre 25% e 50%**;

II – **75%** do salário a que o empregado teria direito no período de estabilidade, na hipótese de redução de jornada/salário **entre 50% e 70%**;

III – **100%** do salário a que o empregado teria direito no período de estabilidade, na hipótese de redução de jornada/salário **superior a 70% ou de suspensão do contrato**.

Restabelecimento da jornada/salário ou do contrato

A jornada de trabalho, os salários e os contratos suspensos serão restabelecidos no prazo de 02 dias corridos, contados:

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

Ajuda Compensatória

A Ajuda Compensatória mensal quando concedida pelo empregador **não terá natureza salarial:**

- não integrará a base de cálculo do imposto de renda na fonte ou na declaração de ajuste da pessoa física;
- não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
- não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS;
- poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do IRPJ e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

Benefício Emergencial

- Terá como **base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego** a que o empregado teria direito, sem exigência dos requisitos atuais, como tempo de contrato, carência.
- Não impede a concessão nem altera o valor do seguro desemprego que vier a ter direito.
- **Não tem direito quem estiver em gozo do seguro-desemprego ou de bolsa de qualificação profissional, quem receber qualquer benefício de prestação continuada do RGPS ou dos RPPS** (podem receber pensionistas e titulares de auxílio-acidente).
- O empregado com mais de um vínculo de emprego poderá receber cumulativamente o Benefício para cada vínculo com redução de jornada/salário ou com suspensão do contrato.
- O **empregado intermitente formalizado até 01.04.2020** terá direito ao Benefício Emergencial mensal no valor de **R\$ 600,00** pelo período de **03 meses**, que não pode ser cumulado com outro auxílio emergencial. A existência de mais de um contrato de trabalho intermitente **não** gerará direito à concessão de mais de um Benefício.

Convenções e Acordos Coletivos

As convenções ou os acordos coletivos de trabalho **celebrados anteriormente** poderão ser **renegociados** para adequação de seus termos, **no prazo de 10 dias** corridos a partir de 01.04.2020.

Durante o estado de calamidade pública, os **prazos** previstos no Título VI da CLT (Convenções Coletivas de Trabalho) ficam **reduzidos por metade** e poderão ser utilizados **meios eletrônicos** para atendimento dos requisitos formais, inclusive para **convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade dos instrumentos coletivos**.

Fiscalização

As **irregularidades** constatadas quanto aos **acordos de redução de jornada/salário ou de suspensão do contrato** previstos ficam sujeitas às **multas** previstas na legislação, **não se aplicando o critério da dupla visita e fiscalização orientadora**.

Serão inscritos em dívida ativa da União os créditos constituídos em decorrência de Benefício Emergencial pago indevidamente ou além do devido.

Observações – conforme coletiva do Governo

As medidas serão aplicadas conforme gerenciamento da empresa:

- pode suspender o contrato e depois reduzir a jornada/salário e vice-versa (prazo máximo de 90 dias);
- a redução da jornada pode ser feita mediante redução de horas diárias, falta em dia ou turno da jornada semanal, por turnos, etc;

Não precisa dispensar o mesmo tratamento para todos os empregados:

- pode reduzir a jornada/salário em 25% para alguns empregados e em 50% para outros, conforme demanda da função desempenhada;
- pode suspender o contrato de parte dos empregados e reduzir a jornada/salário para outra parte, conforme demanda da função desempenhada.

Procedimento

O **empregador informará ao Ministério da Economia** a redução da jornada/salário ou da suspensão do contrato de trabalho, **no prazo de 10 dias**, contado da data do acordo.

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

A **primeira parcela será 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.

Caso o empregador não preste a informação dentro do prazo de 10 dias:

- **ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução** da jornada/salário ou da suspensão do contrato, inclusive dos encargos sociais, até que a informação seja prestada;
- a data de início do Benefício Emergencial será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o Benefício será devido pelo restante do período pactuado, e a **primeira parcela, será paga no prazo de 30 dias, contado da data da informação prestada.**

Procedimento

Como aderir ao Programa e prestar as informações

O Ministério da Economia disponibilizou a página <https://servicos.mte.gov.br/bem/> onde o empregador segue o passo a passo:

- 1) Acesse o sistema **Empregador Web** <https://sd.mte.gov.br/sdweb/empregadorweb/index.jsf>
- 2) Autentique-se com certificado digital;
- 3) Declare as informações conforme leiaute pré-definido;
- 4) Mais detalhes em **Manual do Empregador** http://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/03/Manual_usuario_empregador_web_versao_2014.pdf e

Manual de Leiaute do Arquivo

https://sd.maisemprego.mte.gov.br/sdweb/validador/Manual_EmpregadorWeb_BEM.pdf

Procedimento – Portaria 10.486, do Ministério da Economia

A Portaria 10.486, do Ministério da Economia, regulamenta a MP 936, esclarecendo, dentre outras previsões:

- A vedação de celebração de acordo individual de redução de jornada e de salário ou de suspensão do contrato de trabalho para aqueles empregados que não possuem o direito de receber o benefício pago pelo Governo (quem recebe qualquer benefício de prestação continuada do RGPS ou dos RPPS, exceto pensionistas e titulares de auxílio-acidente).
- O Benefício não será devido se verificada a manutenção do mesmo nível de exigência de produtividade ou de efetivo desempenho do trabalho existente durante a prestação de serviço em período anterior à redução de jornada e de salário para os empregados não sujeitos a controle de jornada e para os empregados que percebam remuneração variável.
- O empregador e o empregado poderão alterar a qualquer tempo os termos do acordo pactuado informado ao Ministério da Economia. Nesse caso, o empregador deverá informar os dados do acordo alterado em até 2 (dois) dias corridos, contados da nova pactuação.

Valor do Benefício – Portaria 10.486, do Ministério da Economia

Para calcular o valor do Benefício Emergencial pago pelo Governo é necessário descobrir qual seria o valor do seguro-desemprego que o trabalhador teria direito caso fosse demitido sem justa causa.

O valor da parcela do seguro-desemprego depende da média salarial dos 03 últimos meses do empregado:

- média salarial de até R\$ 1.599,61 – multiplica por 0,8;
- média salarial entre R\$ 1.599,62 e R\$ 2.666,29 – o que exceder R\$ 1.599,61 multiplica por 0,5 e soma o resultado a R\$ 1.279,69 (R\$ 1.599,61 x 0,8);
- média salarial acima de R\$ 2.666,29 – a parcela do seguro desemprego será R\$ 1.813,03.

O valor não pode ser menor do que o salário mínimo (R\$ 1.045,00) nem maior que R\$ 1.813,03.

Calculadora da MP 936

A CNI lançou a “Calculadora MP 936”, ferramenta que disponibiliza para as empresas e todos os demais interessados uma forma de calcular os valores que os empregados receberão da empresa e do Governo em caso de redução da jornada e do salário ou suspensão do contrato de trabalho, conforme previsão da MP 936.

Na ferramenta pode ser consultado o valor do salário do empregado após a redução da jornada, somado a eventual ajuda compensatória da empresa, e também o valor do Benefício Emergencial que será pago pelo Governo. Ao final, é informado o valor total que o empregado receberá.

A ferramenta está disponível no canal “A indústria no combate à covid-19”, do Portal da Indústria, podendo ser acessada no endereço:

<http://www.portaldaindustria.com.br/canais/industria-contra-covid-19/impacto-economico/#anchor-simulador>

Decisão Liminar do STF – ADI 6363

O Ministro Ricardo Lewandowski, do STF, em **decisão proferida em 06.04.2020**, deferiu em parte medida cautelar na **Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI 6363**, estabelecendo que **os acordos individuais** de redução de jornada e de salário ou de suspensão do contrato de trabalho **“deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração”, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes”**.

A FIESC solicitou ao Presidente do Supremo, Ministro Dias Toffoli, a antecipação do julgamento e a revisão da decisão para o fim de declarar a constitucionalidade dos dispositivos da MP 936, conferindo validade aos acordos individuais.

O **Plenário do STF, em 17.04.2020, não referendou a medida cautelar deferida pelo Ministro Lewandowski, mantendo a eficácia da regra da MP 936/2020** que autoriza a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho por meio de **acordos individuais** em razão da pandemia do novo coronavírus, **independentemente da anuência dos sindicatos da categoria.**

Portaria N° 139, de 03.04.2020

(com a redação dada pela Portaria 150, de 07.04.2020)

Medida Provisória N° 946, de 07.04.2020

Medida Provisória N° 944, de 03.04.2020

- **Postergação de Contribuições Federais**
- **Extinção do Fundo PIS/Pasep**
- **Saque do FGTS**
- **Financiamento da Folha de Salários**



Postergação de Contribuições Federais (Portarias 139 e 150)

A **Portaria N° 139**, de 03.03.2020, do Ministério da Economia estabeleceu que **os prazos de recolhimento das contribuições previdenciárias** (art. 22, da Lei 8212/1991), **devidas pelas empresas** e por empregadores domésticos, relativas às competências **março e abril de 2020 ficam prorrogados** para os prazos de vencimento das contribuições devidas nas competências **julho e setembro de 2020**, respectivamente. Também **postergou** os prazos de vencimento das **contribuições PIS/PASEP e COFINS** das competências de março e abril de 2020 para a os prazos de vencimento das competências de julho e setembro de 2020.

A **Portaria 150**, de 07.04.2020, deixou expresso que **a prorrogação se estende às contribuições previdenciárias devidas pela agroindústria e pelo empregador rural pessoa física, incluindo ainda as contribuições das empresas exportadoras (reintegra).**

Extinção do Fundo PIS/PASEP e Saque do FGTS (MP 946/2020)

A Medida Provisória N° 946, de 07.04.2020, **extingue, a partir de 31.05.2020, o Fundo PIS-Pasep.** Os ativos e passivos do Fundo ficam transferidos, na mesma data, para o FGTS.

A MP 946 também autoriza, a partir **de 15.06.2020 até 31.12.2020, o saque de recursos da conta vinculada do FGTS até o limite de R\$ 1.045,00** por trabalhador, em razão do enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente da pandemia de coronavírus.

Financiamento da Folha de Salários (MP 944/2020)

Medida Provisória Nº 944, de 03.03.2020

Institui o PROGRAMA EMERGENCIAL DE SUPORTE A EMPREGOS

Objeto - operações de linha crédito.

Finalidade – financiamento do pagamento de folha salarial dos empregados.

Quem pode contratar – empresários, sociedades empresárias e sociedades cooperativas (excetuadas as sociedades de crédito), que auferiram **receita bruta anual superior a R\$ 360 reais até R\$ 10 milhões de reais** no exercício de 2019.

Financiamento da Folha de Salários (MP 944/2020)

Abrangência das linhas de crédito:

- exclusivamente para **pagamento da folha de salários** do contratante pelo período de **02 meses**;
- limitadas ao valor equivalente de **até 02 vezes o salário-mínimo por empregado**.

As contratantes deverão ter a sua folha de pagamento processada por instituição financeira participante (poderão participar do Programa as instituições financeiras sujeitas à supervisão do Banco Central).

Financiamento da Folha de Salários (MP 944/2020)

Obrigações assumidas pelas contratantes da linhas de crédito:

- fornecer informações verídicas;
- não utilizar os recursos para finalidades distintas do pagamento de seus empregados; e
- **não rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho de seus empregados** no período compreendido entre a data da contratação da linha de crédito e o **60º dia após o recebimento da última parcela** da linha de crédito.

O não atendimento a qualquer das obrigações implica o vencimento antecipado da dívida.

Financiamento da Folha de Salários (MP 944/2020)

As operações de crédito no âmbito do Programa realizadas **até 30/06/2020** terão:

- taxa de **juros de 3,75%** ao ano sobre o valor concedido;
- prazo de **36 meses para o pagamento**; e
- **carência de 06 meses** para início do pagamento, com capitalização de juros durante esse período.

Para fins de concessão do crédito, **as instituições financeiras participantes** observarão políticas próprias de crédito e **poderão considerar eventuais restrições em sistemas de proteção ao crédito** na data da contratação e registros de inadimplência no sistema de informações de crédito mantido pelo Banco Central **nos 06 meses anteriores à contratação**, sem prejuízo do disposto na legislação vigente.

Financiamento da Folha de Salários (MP 944/2020)

Dispensa de Certidões - as instituições financeiras ficam dispensadas de consultar o **Cadin** - Cadastro Informativo de Créditos não Quitados do Setor Público Federal (art. 6º da Lei nº 10.522/2002), **e de exigir das empresas contratantes** (art. 6º, §1), entre outros:

- certificado de regularidade com o FGTS;
- certidão negativa de débito
- comprovação do recolhimento do ITR, relativo ao imóvel rural, correspondente aos últimos cinco exercícios.

Impedimento de Contratação - a empresa em débito com o sistema da seguridade social, na forma da lei, não pode receber benefícios creditícios como os do Programa Emergencial.

Financiamento da Folha de Salários (MP 944/2020)

Responsáveis pelo custeio do valor de cada financiamento contratado no âmbito do Programa:

- 15% será custeado com recursos próprios das instituições financeiras participantes; e
- 85% será custeado com recursos da União alocados ao Programa.

Para fins de execução do **Programa Emergencial de Suporte a Empregos**, foi transferido pela União **R\$ 34 bilhões de reais ao BNDES**, ao qual caberá realizar os repasses dos recursos às instituições financeiras que protocolarem no BNDES as operações de crédito a serem contratadas no âmbito do Programa.

Lei N° 13.982, de 02.04.2020



- **Auxílio emergencial a trabalhadores informais**
- **Dedução dos 15 primeiros dias de afastamento por Covid19**

Lei N° 13.982, de 02.04.2020

A Lei N° 13.982/2020 foi bastante noticiada por assegurar auxílio emergencial de R\$ 600,00 durante 3 meses para trabalhadores informais.

A nova lei também traz possibilidade de compensação do pagamento dos primeiros 15 dias de afastamento de empregado afastado por Covid19 com as contribuições previdenciárias.

Compensação dos primeiros 15 dias de afastamento

Como fazer:

- A empresa continua pagando pelos primeiros 15 dias de afastamento do empregado afastado por Covid-19.
- Posteriormente, poderá deduzir esse valor da contribuição previdenciária.
- A compensação é limitada ao teto do INSS.

Auxílio emergencial para trabalhadores informais

Para receber o benefício, é necessário que se cumpra ao menos uma das seguintes condições:

MEI
Deve exercer atividade na condição de Microempreendedor Individual - MEI

OU

RGPS
Deve ser contribuinte individual ou facultativo no Regime Geral de Previdência Social - RGPS

OU

CadÚnico
Ser trabalhador informal inscrito no Cadasro Único para Programas Sociais do Governo Federal) até 20/03 ou declare renda compatível com o recebimento do auxílio

Quais os requisitos para receber o auxílio?

- ✓ ter mais de 18 anos
- ✓ não ter emprego formal ativo
- ✓ não ser beneficiário do seguro-desemprego
- ✓ não ser titular de benefício previdenciário ou assistencial
- ✓ não ser beneficiário de transferência de renda federal, exceto Bolsa Família
- ✓ ter renda familiar per capita de até R\$ 522,20 ou total de até R\$ 3.135
- ✓ não ter tido rendimento tributável maior que R\$ 28.559,70 em 2018

Auxílio emergencial para trabalhadores informais

O pagamento será feito por instituições financeiras públicas federais, como CAIXA, Banco do Brasil, Banco da Amazônia e Banco do Nordeste.

Até dois membros



até 2 membros da família poderão receber

Recebimento em dobro



mulher que sustenta família sozinha receberá o dobro

Bolsa Família



quem faz parte do programa receberá o benefício ou o auxílio, o que for mais vantajoso

Fonte: CNI

0800 48 1212     fiesc.com.br

FIESC

70
ANOS

INDÚSTRIA, ESTADO DA ARTE

Federação das Indústrias do
Estado de Santa Catarina
Rodovia Admar Gonzaga, 2765
Itacorubi - 88034-001 - Florianópolis, SC