

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

São Paulo, 7 de julho de 2020.

LEI 14.020/20

PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DE EMPREGO

A Medida Provisória 936/2020, que criou o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”, foi convertida em lei, tendo sido publicada a LEI 14.020/2020.

Para que exista um destaque, os trechos inovados terão o termo “**(NOVO)**” para melhor identificação.

DIFERENCIAÇÃO DE REGRAS

Vale, desde o início, esclarecer que as reduções de jornada e salário, bem como as suspensões de contrato de trabalho realizadas durante a vigência da MP 936/2020, continuarão a valer conforme aquelas regras.

“Art. 24. 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.

Parágrafo único. A norma interpretativa expressa no § 5º do art. 12 desta Lei aplica-se, inclusive, aos acordos firmados na vigência da Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020.”

Ou seja, as alterações promovidas pela nova Lei nº 14.040/2020 somente são válidas a partir de 07.07.2020 **e para os novos acordos realizados.**

Página 1 de 34

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

✓ PARECER

A Lei, em muitos pontos replicou o que dispunha a MP. envolve três fatores importantes:

- a) Reduzir o número de demissões;
- b) Evitar a paralização das empresas;
- c) Reduzir impacto do estado de calamidade pública.

“Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei e com os seguintes objetivos:

- I - preservar o emprego e a renda;
- II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
- III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública.”

Manteve-se as **três medidas criadas**:

- 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.

O Artigo 3º deixa claro que tais medidas não são aplicáveis:

- a) União,
- b) Estados,
- c) DF
- d) Municípios
- e) órgãos da Administração Pública Direta e Indireta
- f) Empresas Públicas
- g) Sociedades de Economia Mista e subsidiárias

Página 2 de 34

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

h) Organismos Internacionais

“Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

I - o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;

II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo não se aplica, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e às sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.”

✓ APLICAÇÃO

Aplica-se para os empregados, inclusive aprendizes e os contratados por jornada parcial.

“Art. 15. O disposto nesta Medida Provisória se aplica aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.”

✓ AJUSTE DEPENDE DO SALÁRIO DO EMPREGADO

As medidas do “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda” citados acima, sofrem variáveis conforme o salário básico do empregado (não de sua remuneração).

✓ **PATAMAR 1** – Salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00 (termo aditivo ou ACT/CCT)

✓ **PATAMAR 2** – Salário superior R\$ 3.135,00 e abaixo de R\$ 12.202,11 (somente por ACT/CCT)

Página 3 de 34

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

- ✓ **PATAMAR 3** – Salário superior R\$ 12.202,12 e que possua diploma (termo aditivo ou ACT/CCT)
- ✓ **PATAMAR 4** – Salário superior R\$ 12.202,12 sem diploma (somente por ACT/CCT)

Aqui, houve mudanças no texto, no que concerne aos salários. Abaixo tabela comparativa.

Para que fique compreensível, considere que a hipótese de ajustar-se por termo aditivo agora é vinculado ao faturamento bruto em 2019:

MP 936/2020	LEI 14.040/2020 (NOVO)
	Receita Bruta SUPERIOR a R\$4.800.000,00 (2019):
✓ PATAMAR 1 – Salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (termo aditivo ou ACT/CCT)	✓ PATAMAR 1 – Salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00 (<u>termo aditivo</u> ou ACT/CCT)
✓ PATAMAR 2 – Salário superior R\$ 3.135,00 e abaixo de R\$ 12.202,11 (somente por ACT/CCT)	✓ PATAMAR 2 – Empregados com diploma de nível superior, com salário maior que R\$ 12.202,00 (termo aditivo ou ACT/CCT)
✓ PATAMAR 3 – Salário superior R\$ 12.202,12 e que <u>possua diploma</u> (termo aditivo ou ACT/CCT)	✓ PATAMAR 3 – Salário superior R\$ 12.202,12 sem diploma (somente por ACT/CCT)

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

✓ PATAMAR 4 – Salário superior R\$ 12.202,12 sem diploma (somente por ACT/CCT)	Portanto, somente precisarão de acordo ou convenção coletiva quando: 1) Salários acima de R\$ 2.090,00; 2) Salário Superior a R\$ 12.202,12, sem diploma de nível superior. Receita Bruta igual ou INFERIOR a R\$4.800.000,00 (2019): ✓ PATAMAR 1 – Salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (termo aditivo ou ACT/CCT) ✓ PATAMAR 2 – Empregados com diploma de nível superior, com salário maior que R\$ 12.202,00 (termo aditivo ou ACT/CCT) ✓ PATAMAR 3 – Salário superior R\$ 12.202,12 sem diploma (somente por ACT/CCT) Portanto, somente precisarão de acordo ou convenção coletiva quando: 1) Salários acima de R\$ 3.135,00 2) Salário Superior a R\$ 12.202,12, sem diploma de nível superior
--	---

Página 5 de 34

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Não precisam de Acordo ou Convenção Coletiva quando **(NOVO)**:

- a) Reduções de Jornada de até 25% (pouco importando o valor do salário);
- b) Ocorre a redução (25%, 50% ou 70% da jornada e salário) ou suspensão do contrato, mas não ocorrer redução do “total recebido pelo empregado” no mês, considerando a somatória:
 - i. Salário pago
 - ii. Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda
 - iii. Ajuda compensatória mensal.

Em outras palavras, se em um concreto somarmos as três parcelas acima e, com isso, não ocorrer a redução efetiva da remuneração do empregado, não precisaremos firmar norma coletiva.

“Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º desta Lei serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados:

I - com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00 (dois mil e noventa reais), na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);

II - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais), na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais); ou

III - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 1º Para os empregados não enquadrados no **caput** deste artigo, as medidas de que trata o art. 3º desta Lei somente poderão ser estabelecidas

Página 6 de 34

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, salvo nas seguintes hipóteses, nas quais se admite a pactuação por acordo individual escrito:

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de 25% (vinte e cinco por cento), prevista na alínea "a" do inciso III do **caput** do art. 7º desta Lei;

II - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho.”

✓ REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA E SALÁRIO

(NOVO) Até o momento da publicação da nova Lei nº 14.040/2020, não houve a autorização para nova postergação do prazo para redução ou suspensão do contrato.

Conforme constou no Artigo 16, será publicado um ato do poder executivo (decreto) que poderá modificar essa regra padrão, ampliando-a.

Acreditamos que essa circunstância tenha ocorrido para que o Poder Executivo não dependa da aprovação do Congresso Nacional.

“Art. 16. O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a 90 (noventa) dias, respeitado o prazo máximo de que trata o art. 8º desta Lei, **salvo se, por ato do Poder Executivo, for estabelecida prorrogação do tempo máximo dessas medidas ou dos prazos determinados para cada uma delas.**

Parágrafo único. Respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública de que trata o art. 1º desta Lei, o Poder Executivo poderá prorrogar o prazo máximo das medidas previstas no caput deste artigo, na forma do regulamento.”

Página 7 de 34

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

A regra geral é: A redução de jornada e salário poderá perdurar **por até 90 dias**, podendo ser prorrogado por ato do Poder Executivo, mas desde que:

- a) Mantenham o valor hora;
- b) Seja por aditivo ao contrato de trabalho (respeitado patamar salarial), assinado com 2 dias corridos de antecedência;
- c) E somente com as seguintes reduções:
 - i. 25%
 - ii. 50%
 - iii. 70%

As reduções diferenciadas, somente serão possíveis por norma coletiva.

As reduções abaixo de 25% ajustadas por Norma Coletiva não geram pagamento de benefício pelo Governo.

Outro ponto importante é que foi alterado o Artigo 7º para pontuar que a redução de salário e jornada pode ser:

- a) Setorial
- b) Departamental
- c) Parcial ou Total

“Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 90

Página 8 de 34

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

(noventa) dias, prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo, observados os seguintes requisitos:

- I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- II - pactuação, conforme o disposto nos arts. 11 e 12 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e
- III - na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos, e redução da jornada de trabalho e do salário exclusivamente nos seguintes percentuais:
 - a) 25% (vinte e cinco por cento);
 - b) 50% (cinquenta por cento);
 - c) 70% (setenta por cento).

Uma vez que sejam reduzidos, devem ser **restabelecidos** no prazo de dois dias corridos contados:

- a) Do final do estado de calamidade pública (ocorrerá com a publicação de um decreto legislativo);
- b) Da data combinada no termo aditivo com o empregado (90 dias, no máximo);
- c) Mediante comunicação unilateral do empregador antecipando o fim da redução salarial.

“Art. 7º

§ 1º A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado da:

- I - cessação do estado de calamidade pública;
- II - data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou
- III - data de comunicação do empregador que informe ao empregado sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.”

Página 9 de 34

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

✓ SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

(NOVO) O Artigo 8º foi alterado para manter a suspensão do contrato de trabalho, mas agora expondo que poderá ser:

- a) Setorial
- b) Departamental
- c) Parcial ou Total

Como sempre, somente durante o período de calamidade pública e, neste caso, pelo prazo máximo de 60 dias, o qual pode ser fracionado em duas suspensões de contrato de 30 dias cada uma.

Este prazo pode vir a ser prorrogado, por ato do Poder Executivo.

Não pode ser unilateral!

Precisa ser por **termo aditivo** ao contrato de trabalho ou ACT/CCT, com 2 dias corridos de antecedência.

“Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, 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 (dois) períodos de até 30 (trinta) dias, **podendo ser prorrogado por prazo determinado em ato do Poder Executivo.**”

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos arts. 11 e 12 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta de acordo, nesta última hipótese, ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos.”

Página **10** de **34**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Divide-se em dois grupos:

- 1) Grandes empregadoras (receita bruta acima de R\$ 4.800.000,00 em 2019): neste caso a suspensão do contrato não pode paralisar o pagamento dos salários em sua totalidade.

Pagamento de ajuda compensatória mensal de 30% do salário mensal do empregado, que deverá ser ajustada por aditivo ou acordo coletivo de trabalho.

Este pagamento terá natureza indenizatória, não sendo base de cálculo de INSS, FGTS e IR, tão pouco refletirá (Art. 9º, § 1º)

- 2) Pequenas Empregadoras (faturamento abaixo de R\$ 4.800.000,00 em 2019)

Sem quaisquer pagamentos ao empregado.

Assim dispõe o § 5º do Artigo 8º:

“§ 5º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado, observado o disposto neste artigo e no art. 9º desta Lei.”

Vale a análise do Artigo 9º:

“Art. 9º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução proporcional de

Página **11** de **34**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Lei.

"§ 1º A ajuda compensatória mensal de que trata o caput deste artigo:

I - deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito pactuado;

II - terá natureza indenizatória;

III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V - não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e"

Durante o período de suspensão do contrato, o empregado receberá todos os benefícios normalmente, tais como:

- a) Plano de saúde;
- b) Plano odontológico;
- c) Etc.

Ainda, ficará autorizado a recolher o INSS como segurado facultativo.

"Art. 8º

§ 2º Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado:

I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e

II - ficará autorizado a contribuir para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo, na forma do art. 20 desta Lei."

Página **12** de **34**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Deve ser restabelecido em dois dias corridos:

- a) Da finalização da calamidade publica
- b) Da data combinada no termo aditivo com o empregado (60 dias, no máximo);
- c) Mediante comunicação unilateral do empregador antecipando o fim da redução salarial.

“§ 3º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado da:

I - cessação do estado de calamidade pública;

II - data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou

III - data de comunicação do empregador que informe ao empregado sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.”

✓ **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – ATIVIDADES PARALELAS**

Caso o contrato seja suspenso, mas sejam mantidas atividades paralelas ou em teletrabalho, trabalho remoto, etc, descaracteriza-se a suspensão temporária e há penalidades ao empregador, conforme os três incisos abaixo:

“§ 4º Se, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais e trabalhistas referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e

III - às sanções previstas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.”

Página **13** de **34**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

✓ EMPREGADOS APOSENTADOS

(NOVO) Anteriormente apenas não eram elegíveis ao benefício.

Agora, podem ser inseridos no benefício, se:

- a) Empregadora pagar ajuda compensatória mensal equivalente ao benefício que seria pago pelo governo como BEM;
- b) Empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, o valor a ser pago de ajuda compensatória deverá se, no mínimo, equivalente ao benefício que seria pago pelo governo como BEM.

“§ 2º Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, a implementação das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho por acordo individual escrito somente será admitida quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho previstas no **caput** ou no § 1º deste artigo, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observado o disposto no art. 9º desta Lei e as seguintes condições:

I - o valor da ajuda compensatória mensal a que se refere este parágrafo deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação prevista na alínea "a" do inciso II do § 2º do art. 6º desta Lei;

II - na hipótese de empresa que se enquadre no § 5º do art. 8º desta Lei, o total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor previsto naquele dispositivo com o valor mínimo previsto no inciso I deste parágrafo.”

Página **14** de **34**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

✓ COMUNICAÇÃO AO SINDICATO

No prazo de 10 dias corridos, caberá a comunicação ao sindicato profissional informando a realização dos acordos individuais de redução ou suspensão do contrato de trabalho.

“Art. 12 – (...)

§ 4º 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.”

✓ CONFLITO COM NORMA COLETIVA (NOVO)

Caso exista um acordo coletivo firmado, mas os sindicatos ajustem uma Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, prevalecerá a regra da Norma Coletiva sobre o acordo individual assinado com o empregado no que for mais favorável.

“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 conflitam com as condições estipuladas no acordo individual.

§ 6º Quando as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, prevalecerão sobre a negociação coletiva.”

Página 15 de 34

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

✓ RECOLHIMENTO FACULTATIVO

Sem prolongarmos sobre o tema, inserimos este tópico para expor que o Artigo 20 da Lei nº 14.040/2020 permite que o empregado possa fazer um recolhimento complementar para a Previdência Social quando da redução ou suspensão do contrato de trabalho.

Apesar de tratado como inovação, essa possibilidade sempre existiu na Lei nº 8.212/90.

Abaixo colocamos o Artigo apenas para conhecimento.

Art. 20. Ressalvado o disposto na alínea "b" do inciso II do § 2º do art. 21 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, as alíquotas das contribuições facultativas de que tratam o § 2º do art. 7º, o inciso II do § 2º do art. 8º e o § 6º do art. 18 desta Lei, serão de:

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).

§ 1º As contribuições de que trata **o caput** deste artigo devem ser recolhidas por iniciativa própria do segurado até o dia 15 do mês seguinte ao da competência.

§ 2º Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, as alíquotas previstas nos incisos I, II, III e IV **do caput** deste artigo serão aplicadas de forma progressiva sobre o valor declarado pelo segurado, observados os limites mínimo e máximo a que se referem os §§ 3º e 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, incidindo cada alíquota sobre a faixa de valores compreendida nos respectivos limites.

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

§ 3º Na hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e na hipótese de que trata o art. 18 desta Lei, as alíquotas previstas nos incisos I, II, III e IV **docaput** deste artigo serão aplicadas de forma progressiva sobre a faixa de valores compreendida nos respectivos limites, incidindo sobre o somatório da remuneração declarada na forma do inciso IV **docaput** do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e do valor declarado pelo segurado, observados:

I - os limites previstos nos §§ 3º e 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II - a incidência das alíquotas dos incisos I, II, III e IV **docaput** deste artigo primeiramente sobre a remuneração e, em seguida, sobre o valor declarado;

III - o recolhimento apenas das alíquotas incidentes sobre o valor declarado pelo segurado, sem prejuízo da contribuição de que tratam o art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e o art. 28 da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019.

§ 4º Não recebida a informação de que trata o inciso IV **docaput** do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a tempo de ser calculada e paga a contribuição no prazo de que trata o § 1º deste artigo, será considerado provisoriamente como remuneração, para fins do disposto no § 3º deste artigo, o valor da remuneração anterior à redução proporcional de jornada de trabalho menos o valor da redução remuneratória pactuada ou, no caso do empregado com contrato de trabalho intermitente, será considerado que não houve remuneração.

§ 5º Recebida a informação de remuneração de que trata o inciso IV **docaput** do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, após recolhimento de contribuição facultativa na forma do § 4º deste artigo, a contribuição incidente sobre o valor declarado será recalculada, considerados o critério disposto no § 3º deste artigo e os limites de que tratam os §§ 3º e 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e eventual excedente deverá ser devolvido ao segurado atualizado pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) ou, em caso de insuficiência do valor recolhido para o salário de contribuição reconhecido, o segurado deve ser notificado para complementação facultativa, na forma do regulamento.

§ 6º Os valores previstos nos incisos I, II, III e IV **docaput** deste artigo serão reajustados, a partir da data de entrada em vigor desta Lei, na mesma data e com o mesmo índice em que se der o reajuste dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ressalvados aqueles vinculados ao salário-mínimo, aos quais se aplica a legislação específica.

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

§ 7º Será devolvido ao segurado, no prazo de até 60 (sessenta) dias contado da data de publicação desta Lei, o valor correspondente à diferença entre as contribuições eventualmente recolhidas com fundamento no inciso II do § 2º do art. 8º da Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, e **nocaputou** inciso I do § 2º do art. 21 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e as contribuições devidas com fundamento neste artigo, atualizado pela variação do INPC.

Art. 21. Considera-se salário de contribuição, além das parcelas de que tratam os incisos I, II e IV docaputdo art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, o valor declarado e objeto de recolhimento pelo segurado na forma do art. 20 desta Lei, observado o limite máximo a que se refere o § 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.”

✓ GESTANTE

(NOVO) Foi inserido o Artigo 22 apenas para aclarar uma regra que, a rigor, já é de conhecimento:

- a) A gestante pode ser inserida na suspensão ou redução de jornada, mas quando o parto ou inicio da licença maternidade, deve comunicar no **EMPREGADOR WEB** tal situação (informando a paralisação da redução/suspensão);
- b) Iniciar o pagamento do salário maternidade e concessão de licença maternidade. No caso de adotantes, apenas a licença maternidade com procedimentos que a própria pessoa terá de fazer junto a Previdência Social.

“Art. 22. A empregada gestante, inclusive a doméstica, poderá participar do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, observadas as condições estabelecidas nesta Lei.

§ 1º Ocorrido o evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade, nos termos do art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991:

I - o empregador deverá efetuar a imediata comunicação ao Ministério da Economia, nos termos estabelecidos no ato de que trata o § 4º do art. 5º desta Lei;

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

II - a aplicação das medidas de que trata o art. 3º desta Lei será interrompida; e

III - o salário-maternidade será pago à empregada nos termos do art. 72 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e à empregada doméstica nos termos do inciso I do **caput** do art. 73 da referida Lei, considerando-se como remuneração integral ou último salário de contribuição os valores a que teriam direito sem a aplicação das medidas previstas nos incisos II e III do **caput** do art. 3º desta Lei.

§ 2º Aplica-se o disposto neste artigo ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, observado o art. 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, devendo o salário-maternidade ser pago diretamente pela Previdência Social.”

✓ CANCELAMENTO DE AVISO PRÉVIO

(NOVO) Foi inserido o Artigo 23 para permitir o que já existia, ou seja, o cancelamento do aviso prévio em curso para prestigiar a continuidade do contrato de trabalho, colocando-se o profissional no Programa Emergencial do governo.

“Art. 23. Empregador e empregado podem, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso.

Parágrafo único. Em caso de cancelamento do aviso prévio nos termos deste artigo, as partes podem, na forma desta Lei, adotar as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.”

✓ BENEFICIO FISCAL

(NOVO) A ajuda compensatória mensal paga pelos “grandes empregadores” (receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00), exclusivamente **tributados pelo lucro real**, serão dedutíveis como despesas operacionais, portanto, tanto para Imposto de Renda quanto para CSLL.

“Art. 9º

§ 1º

Página 19 de 34

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

VI - Poderá ser:

a) considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real;"

Esta regra será aplicável exclusivamente a partir de Abril de 2020.

✓ ESTABILIDADES

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória, nos seguintes termos:

I - Durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; **E**

II - Após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

III – Empregada gestante: Estabilidade começa a contar a partir do fim da estabilidade gestacional. **(NOVO)**

“Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, previsto no art. 5º desta Lei, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei, nos seguintes termos:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;

Página **20** de **34**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão; e

III - no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado a partir do término do período da garantia estabelecida na alínea "b" do inciso II do **caput** do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.”

Em resumo, pode-se, **por enquanto**:

- a) Suspender o contrato por 60 dias ou;
- b) Reduzir a jornada e salário por 90 dias.

Se aplicarmos a redução de jornada por 90 dias, o empregado será estável durante aqueles 90 dias, mais 90 dias após o final da redução de jornada e salário.

Se aplicarmos a suspensão do contrato por 60 dias, o empregado será estável durante aqueles 60 dias, mais 60 dias após o final da suspensão do contrato de trabalho.

DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

Mas, caso façamos a demissão sem justa causa durante esse período de estabilidade, podemos indenizar, e neste caso, no seguinte sentido:

- 1) 50% do salário (caso a redução da jornada ou salário tenha sido igual ou superior a 25% até 50%)
- 2) 75% do salário (caso a redução da jornada ou salário tenha sido igual ou superior a 50% até 75%)
- 3) 100% do salário (caso a redução da jornada ou salário tenha sido igual ou superior a 75%)

Página **21** de **34**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Não cabe a indenização se a rescisão for por justa causa ou por pedido de demissão pelo empregado.

“Art. 10 – (...)

(...)

§ 1º A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no **caput** deste artigo sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I - 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

II - 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); ou

III - 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

(...)

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de pedido de demissão ou dispensa por justa causa do empregado.”

EMPREGADO DEFICIENTE

(NOVO)

Durante o período de calamidade pública, o empregado deficiente terá garantia de emprego, não podendo ser demitido sem justa causa.

Página **22** de **34**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

“Art. 17. Durante o estado de calamidade pública de que trata o art. 1º desta Lei:

(...)

V - a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência será vedada.”

✓ ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Poderão ser firmados acordos coletivos de trabalho, desde que observados os Artigos 7º e 8º da MP, basicamente, desde que observados os requisitos e limites de redução de jornada e suspensão de contrato.

Dispõe regras que precisarão ser observadas nas normas coletivas para que os empregados recebam os Benefícios Emergenciais de Preservação do Emprego, com ênfase no § 2º:

“Art. 11. As medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto nos arts. 7º e 8º desta Lei e no § 1º deste artigo.

§ 1º A convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer redução de jornada de trabalho e de salário em percentuais diversos dos previstos no inciso III **docaput**do art. 7º desta Lei.

§ 2º Na hipótese prevista no § 1º deste artigo, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, de que tratam os arts. 5º e 6º desta Lei, será devido nos seguintes termos:

I - sem percepção do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para a redução de jornada e de salário inferior a 25% (vinte e cinco por cento);

II - no valor de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a base de cálculo prevista no art. 6º desta Lei para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

Página **23** de **34**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

III - no valor de 50% (cinquenta por cento) sobre a base de cálculo prevista no art. 6º desta Lei para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); e

IV - no valor de 70% (setenta por cento) sobre a base de cálculo prevista no art. 6º desta Lei para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 70% (setenta por cento).

§ 3º 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.”

✓ BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

O benefício emergencial de preservação do emprego e da renda envolve duas situações, conforme pontua o Artigo 5º:

I - Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

II - Suspensão temporária do contrato de trabalho.

O § 1º do Art. 5º deixa claro que os valores do benefício serão custeados pela união e não pelos empregadores:

“Art. 5º - (...)

§ 1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União.”

Cabe em duas hipóteses:

- 1) Redução de salário **E** jornada;
- 2) Suspensão do contrato de trabalho.

A sistemática é que aplicando-se uma das duas hipóteses acima:

Página **24** de **34**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

- a) Ao empregador fazer termo aditivo ao contrato de trabalho e, em até 10 dias, informar a suspensão do contrato de trabalho ao Ministério da Economia;
- b) A primeira parcela é paga em até 30 dias a contar do aditivo, desde que este ultimo seja informado no prazo de 10 dias (conforme item “a” acima);
- c) Somente caberá o pagamento do benefício enquanto prevalecer a redução de jornada e salário OU suspensão do contrato.

“Art. 5º - (...)

(...)

§ 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, observadas as seguintes disposições:

I - o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo;

II - a primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I deste parágrafo; e

III - o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago exclusivamente enquanto durar a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.”

✓ E SE O EMPREGADOR NÃO PRESTAR A INFORMAÇÃO PARA O MINISTÉRIO DA ECONOMIA?

Caberá a sua integral responsabilização, de forma que:

Página **25** de **34**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

- a) Será responsável pelo 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, até a que informação seja prestada;
- b) O benefício somente será pago a partir da data em que a informação será prestada, e por isso, o benefício somente será dado pelo prazo restante;
- c) A primeira parcela somente será paga em 30 dias do dia em que a comunicação em atraso for enviada.

“§ 3º Caso a informação de que trata o inciso I do § 2º deste artigo não seja prestada no prazo previsto no referido dispositivo:

I - o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e do salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais e trabalhistas, até que a informação seja prestada;

II - a data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada, e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e

III - a primeira parcela, observado o disposto no inciso II deste parágrafo, será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data em que a informação tiver sido efetivamente prestada.”

✓ COMO SERÁ A COMUNICAÇÃO AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA?

A princípio continuará sendo pelo EMPREGADOR WEB, mas um ato específico poderá mudar essa regra.

“Art. 5º - (...)”

Página **26** de **34**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

§ 4º Ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de:

I - transmissão das informações e das comunicações pelo empregador; e

II - concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.”

✓ SEGURO DESEMPREGO

Não há qualquer alteração do benefício do seguro desemprego.

Claro que, desde que o empregado tenha cumprido o direito que já é disposto na Lei nº 7.998/1990.

“Art. 5º - (...)

§ 5º O recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não impedirá a concessão e não alterará o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no momento de eventual dispensa.”

✓ QUAL VALOR DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL?

Há uma sistemática no pagamento do benefício.

Ele receberá o pagamento pouco importando se possuiria o direito se fosse demitido (Art. 6, § 1º da MP 936/2020).

Exemplo: se possuir em experiência, e o empregador optar por suspender, o empregado receberá.

Somente será assumido até o teto do valor do seguro-desemprego, no seguinte sentido:

Página 27 de 34

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

- a) Apura-se o percentual de redução de jornada/salário, aplicando-se esse percentual sobre o percentual da redução;
- b) Suspensão temporária do contrato:
 - i. 100% do valor do seguro desemprego por até 60 dias, fracionado por até 2 períodos de 30 dias
 - ii. 70% do valor do seguro desemprego: caso das Empresas com faturamento bruto superior a R\$ 4.800.000,00 (ano calendário em 2019): podem suspender os contratos pagando-se 30% do salário do empregado durante o período de suspensão temporária.

“Art. 6º O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, observadas as seguintes disposições:

I - na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução; e

II - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal:

a) equivalente a 100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no caput do art. 8º desta Lei; ou

b) equivalente a 70% (setenta por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 5º do art. 8º desta Lei.”

A redução/benefício não depende de quaisquer condições mínimas preenchidas pelo empregado, seja tempo mínimo de vínculo de emprego, número de salários recebidos ou tempo de período aquisitivo.

Página **28** de **34**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

“Art. 6º

§ 1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente do:

I - cumprimento de qualquer período aquisitivo;

II - tempo de vínculo empregatício; e

III - número de salários recebidos.”

✓ NÃO CUMULATIVIDADE

Não será cumulativo/pago:

- a) Ocupantes de cargos públicos
- b) Ocupantes de cargos em comissão de livre nomeação e exoneração
- c) Titular de mandato eletivo
- d) Em gozo de:
 - i. Benefício de prestação continuada da previdência social;
 - ii. Regime próprio de previdência social
 - iii. Seguro desemprego
 - iv. Bolsa de qualificação profissional
 - v. Exceto pensão por morte ou auxílio-acidente

“Art. 6º - (...)

§ 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja:

I - ocupando cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular de mandato eletivo; ou

II - em gozo:

Página **29** de **34**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

- a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991;
- b) do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e
- c) da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.”

✓ MAIS DE UM VINCULO DE EMPREGO

Se possuir mais de um vínculo de emprego, poderá receber o “Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda” por vínculo, desde que tenha sofrido redução proporcional do salário e jornada ou suspensão do contrato em cada qual.

A exceção é o intermitente, que receberá um benefício diferenciado, no valor de R\$600,00 mensais, por três meses.

“Art. 6º - (...)

§ 3º O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho, observado o valor previsto no **caput** do art. 18 e o disposto no § 3º do art. 18, se houver vínculo na modalidade de contrato intermitente, nos termos do § 3º do art. 443 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 4º Nos casos em que o cálculo do benefício emergencial resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.”

“Art. 18. O empregado com contrato de trabalho intermitente, nos termos do § 3º do art. 443 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, formalizado até a data de publicação da Medida Provisória

Página **30** de **34**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

nº 936, de 1º de abril de 2020, faz jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de 3 (três) meses.”

✓ FATO DO PRÍNCIPE

(NOVO)

A Lei trouxe um artigo específico que determina não ser aplicável, às rescisões de contrato de trabalho, o que dispõe o Art. 486 da CLT, especificamente para as rescisões ocasionadas pela calamidade pública / medidas de enfrentamento ao coronavírus.

Isto porque, durante muito tempo, foi debatida essa possibilidade.

Mas, conforme já havíamos nos posicionado, com ou sem a previsão abaixo, essa circunstância não seria cabível.

A inserção do Artigo abaixo apenas serviu para “pacificar” entendimentos diversos.

“Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.”

Portanto, não há responsabilidade estatal no pagamento de nenhuma verba indenizatória devida ao empregado no momento da rescisão.

“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

Página **31** de **34**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

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.”

✓ REDUÇÃO DE EMPRÉSTIMOS

(NOVO)

Foi garantida ao empregado a renegociação das dívidas, em caso de:

- a) Redução proporcional da jornada e salário, ou;
- b) Suspensão temporária do contrato de trabalho, ou;
- c) Por meio de laudo médico acompanhado de exame de testagem, comprovar a contaminação pelo novo coronavírus

Quais dívidas podem ser renegociadas:

- a) Empréstimos
- b) Financiamentos
- c) Cartões de Crédito
- d) Arrendamento mercantil
- e) Contraídas com desconto na folha de pagamento ou remuneração disponível

Ficou garantido que a redução das prestações na mesma proporção da redução salarial para quem foi submetido a redução de jornada e salário (não suspensão).

“Art. 25. Durante a vigência do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, será garantida a opção pela repactuação das operações de empréstimos, de financiamentos, de cartões de crédito e de arrendamento mercantil concedidas por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil e contraídas com o desconto em folha de pagamento ou na remuneração disponível de que trata a Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, nos termos e condições deste artigo, aos seguintes mutuários:

Página **32** de **34**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

I - o empregado que sofrer redução proporcional de jornada de trabalho e de salário;

II - o empregado que tiver a suspensão temporária do contrato de trabalho;

III - o empregado que, por meio de laudo médico acompanhado de exame de testagem, comprovar a contaminação pelo novo coronavírus.

§ 1º Na hipótese de repactuação, será garantido o direito à redução das prestações referidas no art. 1º da Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, na mesma proporção de sua redução salarial, para os mutuários de que trata o inciso I do caput deste artigo.

§ 2º Será garantido prazo de carência de até 90 (noventa) dias, à escolha do mutuário.

§ 3º As condições financeiras de juros, encargos remuneratórios e garantias serão mantidas, salvo no caso em que a instituição consignatária entenda pertinente a diminuição de tais juros e demais encargos remuneratórios.”

Art. 26. Os empregados que forem dispensados até 31 de dezembro de 2020 e que tenham contratado operações de empréstimos, de financiamentos, de cartões de crédito e de arrendamento mercantil concedidas por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil e contraídas com o desconto em folha de pagamento ou na remuneração disponível de que trata a Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, 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.

Informamos que o presente Parecer foi realizado segundo nossa interpretação a respeito do tema, bem como aplicável exclusivamente na presente data, de modo que a empresa poderá se deparar com interpretações/entendimentos divergentes, ou ainda mudança de posicionamento em datas futuras em virtude de oscilação de

Página **33** de **34**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

posicionamentos Jurisprudenciais ou Normas Legais, e ainda, disposições que alterem seu conteúdo por força de Norma Coletiva de Trabalho (Lei nº 13.467/2017).

Ao que nos cumpria, firmamo-nos.

Sem mais,

Atenciosamente,

FIGUEIREDO FILHO
SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA
www.figueiredofilho.com.br

Página **34** de **34**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.