

**COMUNICADO IMPORTANTE - LEI 14.020 de 06/07/2020**  
**PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E RENDA**

***Instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda e dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.***

❖ **PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA**

- aplicação durante o estado de calamidade pública
- objetivos: preservar o emprego e a renda; garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública.
- medidas:
  - pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda
  - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário
  - suspensão temporária do contrato de trabalho
- não aplicado 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
- Ministério da Economia editará normas complementares necessárias à execução do Programa, e divulgará semanalmente, por meio eletrônico, as informações detalhadas sobre os acordos firmados
- Ato do Ministério da Economia, que ainda será publicado, disciplinará transmissão das informações e das comunicações pelo empregador e a concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, que será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia
- regras também aplicáveis aos contratos de trabalho de aprendizagem e aos de jornada parcial

❖ **BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA**

- custeado com recursos da União e pago nas seguintes hipóteses:
  - I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário
  - II - suspensão temporária do contrato de trabalho
- benefício 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
- 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 dias contado da data da celebração do acordo
- 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 acima
- pago exclusivamente enquanto durar a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho

- caso o empregador não informe o Ministério da Economia no prazo de 10 dias contado da data da celebração do acordo:
  - 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;
  - 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;
  - a primeira parcela será paga no prazo de 30 dias da data em que a informação tiver sido efetivamente prestada.
- o recebimento do Benefício não impedirá a concessão e não alterará o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, cumpridos os requisitos da lei sobre seguro-desemprego
- serão inscritos em dívida ativa da União os créditos constituídos em decorrência de Benefício pago indevidamente ou além do devido, sujeitos à execução judicial
- o Benefício será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo; tempo de vínculo empregatício; e número de salários recebidos
- o Benefício não será devido ao empregado que esteja:
  - ocupando cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular de mandato eletivo;
  - em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social, ressalvado pensão por morte ou auxílio acidente;
  - do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades;
  - da bolsa de qualificação profissional.
- empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício, ressalvados os limites específicos para trabalhadores intermitentes
- caso o cálculo do benefício emergencial resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

#### ❖ **REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO**

- 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
- redução poderá ser acordada por até 90 dias, prorrogáveis por ato do Poder Executivo
- deverá ser preservado o valor do salário-hora de trabalho do empregado
- se pactuado por acordo individual escrito: encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de no mínimo 2 dias corridos, e redução da jornada de trabalho e do salário exclusivamente nos percentuais de 25%, 50% e 70%
- serão restabelecidos a jornada de trabalho e o salário pago anteriormente, no prazo de 2 dias corridos contado da:
  - cessação do estado de calamidade pública;
  - data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado ou
  - data de comunicação do empregador que informe ao empregado sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.
- valor do Benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução

## ❖ SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

- 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
- prazo máximo de 60 dias, fracionável em 2 períodos de até 30 dias, podendo ser prorrogado por ato do Poder Executivo
- se pactuado por acordo individual escrito: encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de no mínimo 2 dias corridos
- durante o período de suspensão, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados e ficará autorizado a contribuir para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo
- o contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 dias corridos da:
  - cessação do estado de calamidade pública;
  - data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado;
  - data de comunicação do empregador que informe ao empregado sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.
- 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:
  - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais e trabalhistas referentes a todo o período;
  - às penalidades previstas na legislação em vigor; e
  - às sanções previstas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
- empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado
- valor do Benefício Emergencial terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito:
  - a) equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, se a empresa tiver auferido no ano calendário de 2019 receita bruta inferior a R\$4.800.000,00
  - b) equivalente a 70% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, se a empresa tiver auferido no ano calendário de 2019 receita bruta superior a R\$4.800.000,00, hipótese em que o empregador deverá pagar ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado

## **REGRAS COMUNS À REDUÇÃO E SUSPENSÃO**

### **❖ AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL**

- o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com ajuda compensatória mensal, paga pelo empregador, em decorrência da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho
- a ajuda compensatória mensal deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito pactuado
- terá natureza indenizatória;
- 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;
- 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 dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
- poderá ser 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, para ajudas compensatórias mensais pagas a partir do mês de abril de 2020
- na hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, a ajuda compensatória não integrará o salário devido pelo empregador

### **❖ GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO**

- durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;
- 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;
- 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 de cinco meses após o parto;
- a dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego, sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:
  - 50% 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% e inferior a 50%;
  - 75% 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% e inferior a 70%;
  - 100% 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% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.
- não se aplica a garantia provisória no emprego às hipóteses de pedido de demissão ou dispensa por justa causa do empregado

## ❖ ASPECTOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS OU MEDIDAS INDIVIDUAIS

- ➔ as reduções de jornada de trabalho e de salário podem ser negociadas coletivamente em percentuais diversos de 25%, 50% e 70%
- nas hipóteses acima, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será devido nos seguintes termos:
  - sem percepção do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para a redução de jornada e de salário inferior a 25%;
  - no valor de 25% para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
  - no valor de 50% para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%;
  - no valor de 70% para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 70%
- ➔ as medidas de reduções e suspensões serão implementadas por meio de acordo individual escrito **OU** de negociação coletiva aos empregados:
  - com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00, na hipótese de o empregador ter auferido em 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00;
  - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00, na hipótese de o empregador ter auferido em 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00; ou
  - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a R\$12.202,12.
- ➔ para empregados não enquadrados nas hipóteses acima, as reduções e as suspensões **somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho**, salvo via acordo individual escrito nas seguintes hipóteses:
  - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de 25%;
  - 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.
- ➔ para empregados em gozo de **aposentadoria**, a implementação de redução ou suspensão por acordo individual escrito somente será admitida quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho previstas, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal:
  - o valor da ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, equivalente ao valor do benefício emergencial que o empregado receberia se não estivesse recebendo aposentadoria;
  - se a empresa tiver auferido em 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, o total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor de 30% do valor do salário do empregado com o valor mínimo do benefício emergencial que o empregado receberia se não estivesse recebendo aposentadoria.
- ➔ as convenções coletivas ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 dias corridos contados a partir de 06/07
- ➔ os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes

- os acordos de redução ou suspensão deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato da categoria profissional, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração
- se, após a pactuação de acordo individual, 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:
  - a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva
  - a partir da entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estipuladas no acordo individual
- quando as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, prevalecerão sobre a negociação coletiva
- para negociações coletivas, poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento aos requisitos formais previstos na CLT, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho
- os prazos previstos no Título VI da CLT – que trata sobre convenções coletivas de trabalho, ficarão reduzidos pela metade

#### ❖ DAS INFRAÇÕES

- as irregularidades constatadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho poderão ser multadas em valores variáveis entre R\$687,00 à R\$68.692,00
- não será aplicando o critério da dupla visita para fiscalização, notificação, autuação e imposição de multas

#### ❖ REGRAS GERAIS

- 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 dias, podendo ser prorrogado por ato do Poder Executivo
- durante o estado de calamidade pública, a dispensa sem justa causa de empregado com deficiência é vedada
- o empregado com contrato de trabalho intermitente, formalizado até a data de publicação da Medida Provisória nº 936 de 1º de abril de 2020, faz jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 pelo período de 3 (três) meses, devido a partir da data de publicação da e deve ser pago em até 30 dias a contar da referida data
- a existência de mais de um contrato de trabalho intermitente não gera direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal e não pode ser acumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial, devendo ser garantido o direito ao melhor benefício

- durante o período de recebimento do benefício emergencial mensal de que trata este artigo, o empregado com contrato de trabalho intermitente fica autorizado a contribuir facultativamente para o Regime Geral de Previdência Social
- as regras sobre suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho previstas no Capítulo VII da MP 927 de 22/03/2020, não autorizam o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, aplicadas as ressalvas previstas na MP 927 apenas nas hipóteses excepcionadas
- a empregada gestante, inclusive a doméstica, poderá participar do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, observadas as seguintes condições:
  - ocorrido o evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade;
  - empregador deverá efetuar a imediata comunicação ao Ministério da Economia;
  - a aplicação das medidas de redução ou suspensão será interrompida;
  - o salário-maternidade será pago à empregada considerando-se como remuneração integral ou último salário de contribuição os valores a que teriam direito;
  - aplica-se o disposto neste artigo ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção devendo o salário-maternidade ser pago diretamente pela Previdência Social.
- empregador e empregado podem, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso, podendo, na forma desta Lei, adotar as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda
- 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
- durante a vigência do estado de calamidade pública, 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, aos seguintes mutuários:
  - o empregado que sofrer redução proporcional de jornada de trabalho e de salário;
  - o empregado que tiver a suspensão temporária do contrato de trabalho;
  - o empregado que, por meio de laudo médico acompanhado de exame de testagem, comprovar a contaminação pelo novo coronavírus
- 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 dias
- não se aplica o disposto no art. 486 da CLT (pagamento de indenização pelo governo responsável), na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Para acesso à íntegra da Lei, clique no link do texto.

O **SINDIMETAL NORTE PR** segue trabalhando para auxiliar as indústrias metalmeccânicas neste momento delicado.

Se persistirem dúvidas, por favor entre em contato por meio do telefone (43) 3337-6565 ou e-mail [juridico@sindimetalnortepr.com.br](mailto:juridico@sindimetalnortepr.com.br)

### **SINDIMETAL NORTE PR**

Unidos e com cautela, somos mais fortes!