

SÍNTESE

MEDIDAS TRABALHISTAS

MP 927

MP 936

MP 944

MP 946

**E OUTRAS MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO
DA CRISE DO CORONAVÍRUS**

*SUSTENTABILIDADE DAS EMPRESAS E
MANUTENÇÃO DOS EMPREGOS*

-CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA



Confederação Nacional da Indústria
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA



SUMÁRIO

Página 3. Medidas Provisórias

Página 4. MP 927/2020: Medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (covid-19)

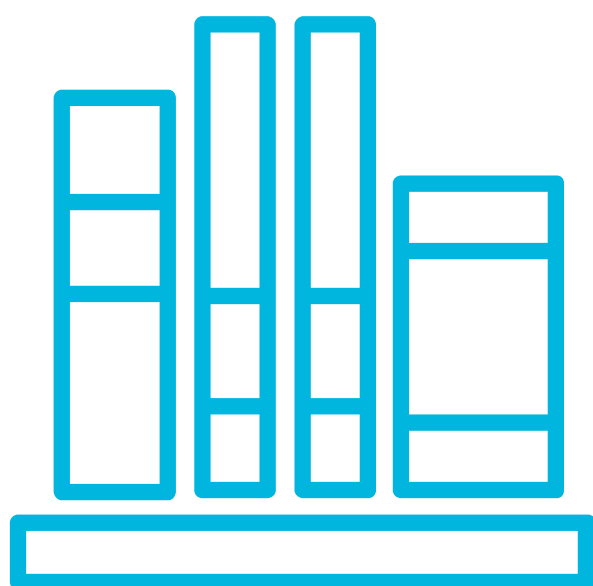
Página 7. MP 936/2020: Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública em decorrência da crise do coronavírus (covid-19)

Página 13. MP 944/2020: Programa emergencial de suporte a empregos (para empresas com receita bruta anual de r\$ 360 mil a r\$ 10 milhões de reais – ano base 2019)

Página 15. MP 946/2020: Extingue o Fundo PIS-Pasep, instituído pela Lei Complementar nº 26, de 11 de setembro de 1975, transfere o seu patrimônio para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.

Página 16. Portaria nº139/2020 do Ministério da Economia.
Portaria nº150/2020 do Ministério da Economia.
Lei nº 13.982/2020, conhecida como Lei do “Coronavoucher”.

MEDIDAS PROVISÓRIAS TRABALHISTAS



MP 927/2020

Estabelece medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública em decorrência da crise do coronavírus (covid-19).

- Entrou em vigor: 22/03
- Ato Conjunto 1/20, da Câmara e do Senado, definiu que as MPs têm até 16 dias para serem votadas devido à pandemia

MP 936/2020*

Cria o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e estabelece medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública em decorrência da crise do coronavírus (covid-19).

- Entrou em vigor: 01/04
- Ato Conjunto 1/20, da Câmara e do Senado, definiu que as MPs têm até 16 dias para serem votadas devido à pandemia



MP 944/2020



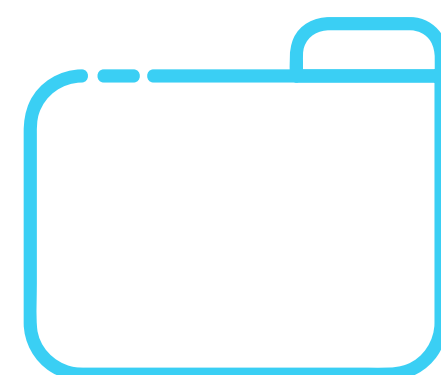
Cria o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, destinado à realização de operações de crédito com empresários, sociedades empresárias e sociedades cooperativas, com a finalidade de pagamento da folha salarial de seus empregados.

- Entrou em vigor: 03/04
- Ato Conjunto 1/20, da Câmara e do Senado, definiu que as MPs têm até 16 dias para serem votadas devido à pandemia

MP 946/2020

Extingue o Fundo PIS-Pasep e transfere seu patrimônio para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. A MPv também autoriza temporariamente, em razão da pandemia causada pela COVID-19, o saque do saldo de FGTS até o valor de um salário mínimo por trabalhador.

- Entrou em vigor: 07/04
- Ato Conjunto 1/20, da Câmara e do Senado, definiu que as MPs têm até 16 dias para serem votadas devido à pandemia



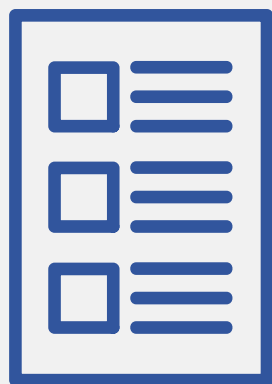
*Em 17/04/2020, o Pleno do STF indeferiu a liminar requerida na ADIn 6363. Assim, mantida integralmente a MP 936, que permite acordo individual para redução proporcional de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho. Saiba mais no RT Informa nº 36, em <https://bit.ly/2yvFWAo>.

Em 24/04/2020 foi publicada a Portaria 10.486/2020, do Ministério da Economia, a qual regulamenta o processamento e pagamento do Benefício Emergencial criado da MP 936. Mais detalhes, leia o RT Informa nº 39.



SÍNTESE DAS MEDIDAS MP 927

ACORDO INDIVIDUAL

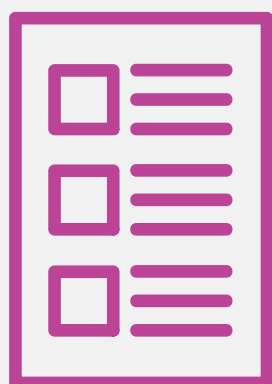


(art. 2º da MP)

Preponderância do acordo individual escrito sobre outros instrumentos

Empregado e empregador podem celebrar acordo individual escrito, com finalidade de garantir o vínculo empregatício, que terá precedência sobre os instrumentos normativos, legais e negociais, ressalvados os limites constitucionais.

TELETRABALHO



(arts. 4º e 5º da MP)

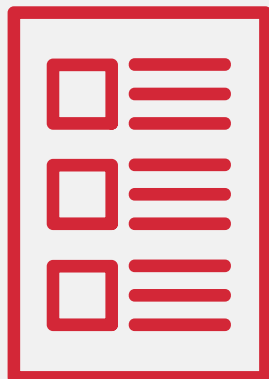
O empregador, com antecedência de no mínimo 48 horas, pode definir a adoção do teletrabalho, trabalho remoto ou à distância

A definição deve ser por meio escrito ou eletrônico e pode ser adotada inclusive para estagiários e aprendizes. O retorno ao regime presencial pode ser determinado sem contrato prévio, e independentemente de acordos individuais ou coletivos.

- **Esse trabalho deve ser executado fora da empresa**, com a utilização de tecnologias de comunicação, **excepcionada a obrigação de registro dos horários de trabalho.**
- **Contrato escrito**, firmado previamente ou no prazo de 30 dias a partir da adoção dessa forma de trabalho, **deve prever as responsabilidades** pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura para sua realização, incluindo, o reembolso de despesas do empregado.
- **O trabalho pode ser executado com o equipamento do empregado, ou o empregador** pode fornecê-lo em regime de comodato (empréstimo gratuito) e pagar por serviços de infraestrutura (não caracterizados como verba salarial).
- **Se não puder oferecer o equipamento** em regime de comodato, **o período normal de trabalho do empregado será considerado tempo à disposição do empregador.**
- **O tempo que o empregado estiver em aplicativos e programas de comunicação fora da jornada normal de trabalho não será considerado tempo à disposição do empregador, nem regime de sobreaviso**, exceto se previsto em acordo individual ou coletivo.
- **Não se aplicam** ao regime de teletrabalho **as disposições sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.**

SÍNTESE DAS MEDIDAS MP 927

FÉRIAS INDIVIDUAIS

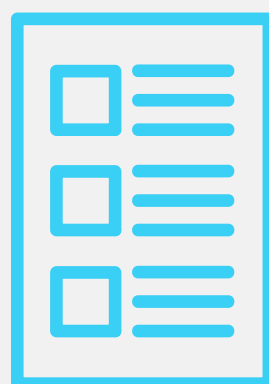


(arts. 6º ao 10º da MP)

A concessão das férias individuais, pode ser antecipada pelo empregador, inclusive as férias às quais o período aquisitivo não tenha se completado, desde que:

- seja **pré-avisada com 48 horas de antecedência**, por escrito ou meio eletrônico;
- seus **períodos** sejam de no **mínimo 5 dias**;
- podem ser antecipados **períodos futuros de férias mediante acordo individual escrito**;
- o **pagamento da remuneração de férias** nesse período pode ser feito **até o 5º dia útil do mês seguinte** ao gozo de férias;
- A conversão de **1/3 do período de férias em abono pecuniário está sujeita à concordância do empregador**;
- O **adicional de 1/3 das férias e o abono pecuniário**, durante o estado de calamidade pública, **podem ser pagos até a data final de pagamento do 13º salário**;
- Os **empregados do grupo de risco do coronavírus (covid-19) devem ter prioridade no gozo de férias** individuais ou coletivas.

FÉRIAS COLETIVAS



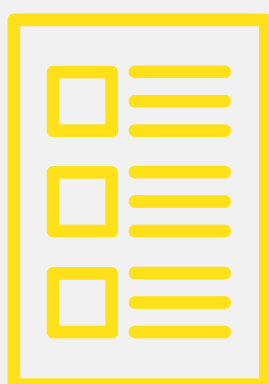
(arts. 11 e 12 da MP)

A concessão das férias coletivas pode ser feita por ato unilateral do empregador

Para tanto, ele deverá notificar o conjunto de empregados com no mínimo 48 horas de antecedência do início das férias.

- Foram dispensadas as comunicações prévias ao órgão local do Ministério da Economia e aos sindicatos das categorias profissionais.

BANCO DE HORAS



(art. 14 da MP)

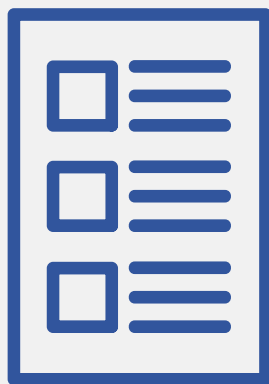
Permitida a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada

Por acordo individual formal ou acordo coletivo, para compensação em até 18 meses após o fim do estado de calamidade pública.

- A compensação do período pode ser feita por prorrogação de jornada, de até 2 horas (não podendo exceder dez horas de trabalho no dia), independentemente de acordo individual ou coletivo ou convenção coletiva,

SÍNTESE DAS MEDIDAS MP 927

RECURSO ADMINISTRATIVO

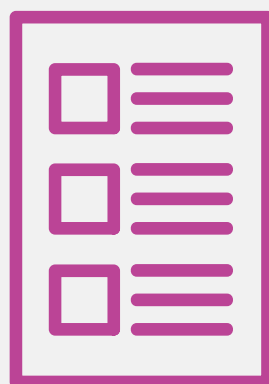


(art.28 da MP)

Prazos de defesa e recurso administrativos trabalhistas

Estão suspensos por 180 dias, a partir da vigência da MP, os prazos processuais de defesa e recurso administrativo de infrações trabalhistas e de notificações de débito de FCTS.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

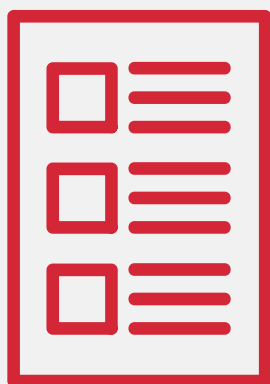


(art.30 da MP)

Prorrogação dos acordos e convenções coletivas

Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias, após o termo final deste prazo.

APLICABILIDADE

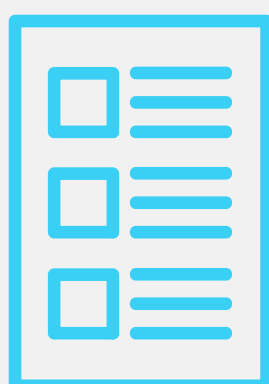


(art. 32 da MP)

O disposto na MP aplica-se também às relações de trabalho regidas:

- pela Lei nº 6.019/1974 (trabalho temporário e terceirização de serviços);
- pela Lei nº 5.889/1973 (trabalho rural);
- no que couber, como jornada, banco de horas e férias, ao trabalho doméstico (LC 150/2015).

CONVALIDAÇÃO



(art. 36 da MP)

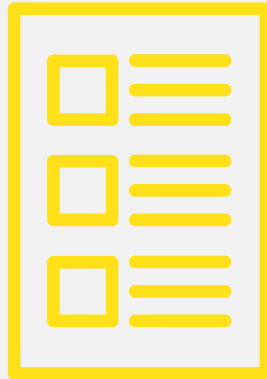
Convalidação de medidas trabalhistas já adotadas pelos empregadores

Convalidam-se todas as medidas trabalhistas adotadas pelos empregadores, nos 30 dias anteriores à MP, desde que não contrariem o previsto na MP 927/2020.



SÍNTESE DAS MEDIDAS MP 936 *

JORNADA E SALÁRIO



(art. 7º da MP)

O empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, com preservação do valor do salário-hora

A duração máxima é de 90 dias e com requisitos para realização mediante acordo individual (art. 12):

- a redução proporcional de jornada e salário é **limitada** aos percentuais de **25%, 50% e 70%**.
- apenas para empregados (art. 12):
 - (a) com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 nos percentuais de 25%, 50% e 70%;
 - (b) hipersuficientes, isto é, com diploma de nível superior completo e salário igual a 2X o teto da Previdência (R\$ 12.202,10), nos percentuais de 25%, 50% e 70%;
 - (c) que recebem acima de R\$ 3.135,00, com ou sem superior completo, limitado apenas ao percentual de 25% de redução;
- o acordo individual escrito deve ser **enviado com no mínimo 2 dias corridos antes** do início da redução de jornada e salário.

Requisitos para realização mediante acordo coletivo (art. 11):

- todos os empregados;
- a definição de percentuais de redução proporcional de jornada e salário é livre.

Cessaçãõ da reduçãõ de jornada e salário (art. 7º, parágrafo único):

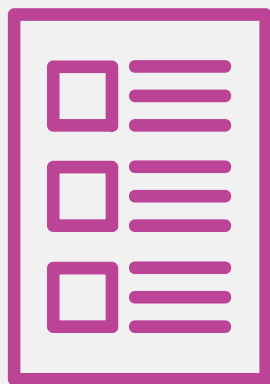
- Deve cessar a reduçãõ em 2 dias corridos, quando:
 - cessar o estado de calamidade pública;
 - houver o decurso do prazo estabelecido no acordo individual;
 - comunicar o empregador ao empregado sobre a antecipaçãõ do fim da reduçãõ pactuada.

*Em 17/04/2020, o Pleno do STF indeferiu a liminar requerida na ADIn 6363. Assim, mantida integralmente a MP 936, que permite acordo individual para reduçãõ proporcional de jornada e salário e suspensãõ do contrato de trabalho. Saiba mais no RT Informa n° 36, em <https://bit.ly/2yvFWAo>.

Em 24/04/2020 foi publicada a Portaria 10.486/2020, do Ministério da Economia, a qual regulamenta o processamento e pagamento do Benefício Emergencial criado da MP 936. Mais detalhes, leia o RT Informa n° 39

SÍNTESE DAS MEDIDAS MP 936*

GARANTIA DE EMPREGO

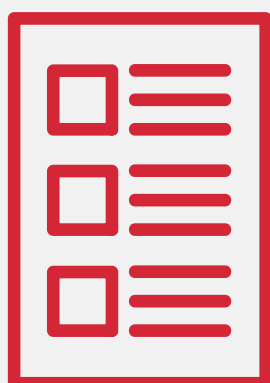


(art.10 da MP)

Reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que tiver reduzida a jornada de trabalho e o salário, ou tiver suspenso o contrato de trabalho

Em decorrência disso receberá o Benefício Emergencial pago pela União durante o período acordado de redução de jornada e salário, ou de suspensão do contrato de trabalho, mais um período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão após a cessação destas.

AJUDA MENSAL



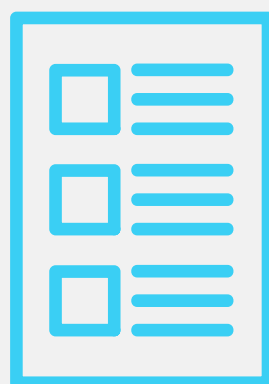
(art.9º da MP)

Ajuda mensal compensatória a cargo do empregador

As empresas podem pagar aos empregados que tiveram o contrato de trabalho suspenso, ou redução de jornada e salário, uma ajuda compensatória mensal, a qual:

- terá valor definido em acordo individual ou negociação coletiva;
- terá natureza indenizatória;
- não integrará base de cálculo do imposto de renda, da contribuição previdenciária e demais tributos incidentes sobre a folha de salário, e do FGTS; e
- pode ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real;
- **Ajuda compensatória mensal obrigatória** (art. 8º, §5º): empresa com receita bruta superior a R\$ 4.8 milhões (ano-calendário 2019), somente pode suspender o contrato de trabalho se pagar ao empregado ajuda compensatória mensal de no mínimo 30% do valor do salário do empregado.

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS



(art.11,§3º,e
art.17,II e III)

Renegociação de negociações já celebradas e redução das formalidades

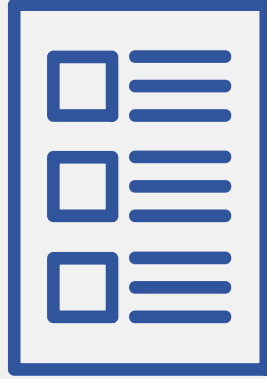
- As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente podem ser renegociados para adequação em 10 dias corridos, contados de 1º/04/2020.
- Permite-se a utilização de meios eletrônicos para atendimento de requisitos formais previstos na CLT para negociação coletiva, inclusive convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho, e seus prazos previstos na CLT (Título VI) são reduzidos pela metade.

*Em 17/04/2020, o Pleno do STF indeferiu a liminar requerida na ADIn 6363. Assim, mantida integralmente a MP 936, que permite acordo individual para redução proporcional de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho. Saiba mais no RT Informa nº 36, em <https://bit.ly/2yvFWAo>.

Em 24/04/2020 foi publicada a Portaria 10.486/2020, do Ministério da Economia, a qual regulamenta o processamento e pagamento do Benefício Emergencial criado da MP 936. Mais detalhes, leia o RT Informa nº 39.

SÍNTESE DAS MEDIDAS MP 936 *

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO



(art. 8º da MP)

O empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados por acordo individual escrito.

A duração máxima é de 60 dias, que podem ser fracionados em 2 períodos de 30 dias.

- **Ajuda compensatória mensal obrigatória (art. 8º, §5º):** Se a empresa teve receita bruta superior a R\$ 4.8 milhões no ano-calendário 2019, somente poderá suspender o contrato de trabalho mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal, de no mínimo 30% do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão.
- **Requisitos para realização mediante acordo individual (art. 12):** se aplica a empregado com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00; ou empregado hipersuficiente (portador de diploma de nível superior completo e salário igual a 2X o teto da Previdência = R\$ 12.202,10).
- **Mediante acordo coletivo (art. 11),** a suspensão pode ser realizada para todos os empregados.
- **Benefícios (art. 8º, §2º, I):** o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados.
- **Recolhimento pra a Previdência (art. 8º, §2º, II):** o empregado fica autorizado a recolher para a Previdência na qualidade de segurado facultativo.

Cessação da suspensão contratual (art. 8º, §3º):

- O contrato de trabalho deve ser restabelecido em 2 dias corridos quando:
 - cessar o estado de calamidade pública;
 - decorrer o prazo estabelecido no acordo individual;
 - o empregador comunicar ao empregado sobre sua decisão de antecipar o fim da suspensão pactuada.
- **Vedação da continuidade do trabalho durante a suspensão contratual (art. 8º, §4º):** qualquer prestação de trabalho ao empregador, inclusive por teletrabalho, descaracteriza a suspensão. O empregador deverá então pagar imediatamente todas as remunerações e encargos sociais do período. Também ficará sujeito às multas legais e às sanções estabelecidas por instrumento coletivo de trabalho.

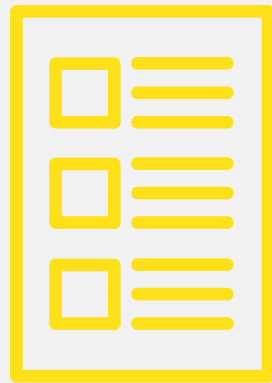
O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão do contrato de trabalho é de 90 dias, ainda que sucessivos, respeitado o prazo máximo de 60 dias de suspensão (art. 16).

*Em 17/04/2020, o Pleno do STF indeferiu a liminar requerida na ADIn 6363. Assim, mantida integralmente a MP 936, que permite acordo individual para redução proporcional de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho. Saiba mais no RT Informa n° 36, em <https://bit.ly/2yvFWAo>.

Em 24/04/2020 foi publicada a Portaria 10.486/2020, do Ministério da Economia, a qual regulamenta o processamento e pagamento do Benefício Emergencial criado da MP 936. Mais detalhes, leia o RT Informa n° 39

SÍNTESE DAS MEDIDAS MP 936*

COMUNICAÇÃO SINDICATOS

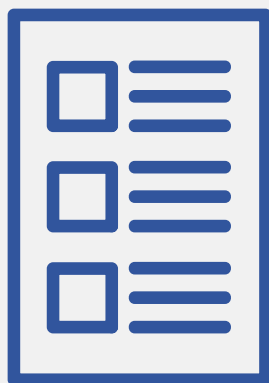


(art. 11, §4º)

Os acordos individuais de redução de jornada e de salário, ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, devem ser comunicados ao sindicato.

Os empregadores deverão comunicar ao sindicato laboral em 10 dias corridos, contados da data de sua celebração.

DUPLA VISITA

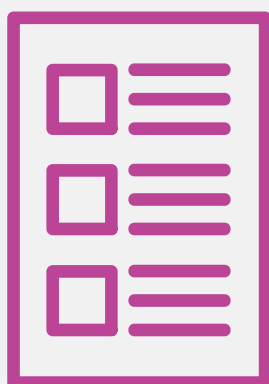


(art. 14, § único)

Exceção à dupla visita

Não se aplicará o critério da dupla visita para irregularidades trabalhistas constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho em relação ao disposto na MP 936/2020.

LAY-OFF



(art. 17, I)

Curso ou programa de qualificação profissional, de que trata o art. 476-A da CLT, pode ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial

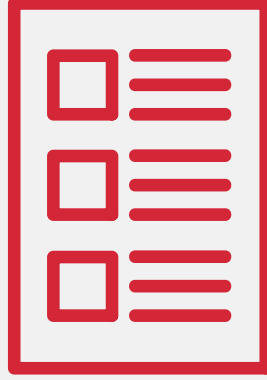
- Apenas durante o estado de calamidade pública, com duração entre 1 e 3 meses.

*Em 17/04/2020, o Pleno do STF indeferiu a liminar requerida na ADIn 6363. Assim, mantida integralmente a MP 936, que permite acordo individual para redução proporcional de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho. Saiba mais no RT Informa nº 36, em <https://bit.ly/2yvFWAo>.

Em 24/04/2020 foi publicada a Portaria 10.486/2020, do Ministério da Economia, a qual regulamenta o processamento e pagamento do Benefício Emergencial criado da MP 936. Mais detalhes, leia o RT Informa nº 39

SÍNTESE DAS MEDIDAS MP 936 *

BENEFÍCIO EMERGENCIAL



Benefício Emergencial de Emprego e Renda a cargo da União

Pago mensalmente pela União nas hipóteses de redução proporcional de jornada e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, sendo devido a partir do início destas.

(arts 5º e 6º da MP)

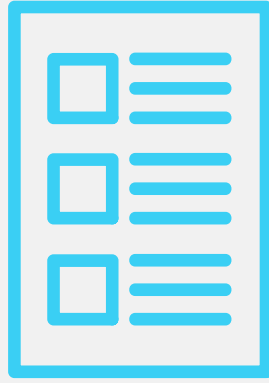
- **Prazo de pagamento ao empregado:** primeira parcela será paga no prazo de 30 dias, contado da data da informação da celebração do acordo para redução de jornada e salário ou para suspensão do contrato de trabalho
- **A empresa deverá informar, em até 10 dias,** a celebração do acordo com o empregado.
- **Caso a empresa não informe,** fica 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 encargos sociais, até a que informação seja prestada.
- **O início do Benefício Emergencial será fixado a partir da data em que a informação tiver sido prestada** e o benefício será devido pelo restante do período pactuado.
- **O Ministério da Economia disciplinará a forma de transmissão das informações pelo Empregador,** e de concessão e pagamento do Benefício Emergencial ao empregado.
- **O pagamento do Benefício Emergencial ao empregado não depende de tempo de vínculo de emprego,** número de salários recebidos ou período aquisitivo mínimo. Também não impede a concessão ou altera o valor do seguro-desemprego que o trabalhador possa vir a utilizar.
- **O valor do benefício será calculado com base no valor que o empregado teria direito de seguro-desemprego.** Atualmente, o valor do seguro-desemprego situa-se entre R\$ 1.045,00 e R\$ 1.813,03, calculado individualmente com base na faixa salarial em que se enquadra o trabalhador.
- **O benefício corresponderá aos seguintes percentuais calculados sobre o valor do seguro-desemprego:**
 - **Redução de jornada e salário.** 25%, 50% e 70% do seguro desemprego correspondente ao percentual de redução de jornada e salário acordado;
 - **Suspensão do contrato de trabalho.** Valor mensal equivalente a: (a) 70% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos casos de pagamento pela empresa da ajuda compensatória mensal obrigatória de 30% do salário do empregado (empresas com receita-bruta superior a 4.8 milhões em 2019); e (b) 100% do valor do seguro-desemprego nos demais casos.
- **Empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente** um Benefício Emergencial para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão do contrato de trabalho.
- **Empregado com trabalho intermitente formal anterior à MP fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00,** pelo período de três meses, não cumulável com outro benefício emergencial mensal em caso de outro trabalho intermitente.

*Em 17/04/2020, o Pleno do STF indeferiu a liminar requerida na ADIn 6363. Assim, mantida integralmente a MP 936, que permite acordo individual para redução proporcional de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho. Saiba mais no RT Informa n° 36, em <https://bit.ly/2yvFWAo>.

Em 24/04/2020 foi publicada a Portaria 10.486/2020, do Ministério da Economia, a qual regulamenta o processamento e pagamento do Benefício Emergencial criado da MP 936. Mais detalhes, leia o RT Informa n° 39

SÍNTESE DAS MEDIDAS MP 936 *

PERCENTUAL DO BENEFÍCIO



(art. 11)

As Convenções e os Acordos Coletivos de Trabalho podem fixar percentual diferente de redução proporcional de jornada e salário. Não estão restritos, portanto, aos percentuais de 25%, 50% e 70% (art. 11 da MP). Nesses casos, o Benefício Emergencial aos empregados corresponderá a:

- sem percepção do benefício para a redução de jornada e de salário inferior a 25% por cento;
- de 25% do seguro desemprego para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% por cento e inferior a 50%;
- de 50% do seguro desemprego para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; e
- de 70% do seguro desemprego para a redução de jornada e de salário superior a 70%.

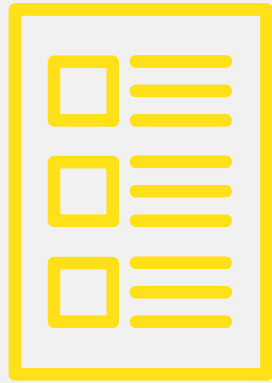
*Em 17/04/2020, o Pleno do STF indeferiu a liminar requerida na ADIn 6363. Assim, mantida integralmente a MP 936, que permite acordo individual para redução proporcional de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho. Saiba mais no RT Informa n° 36, em <https://bit.ly/2yvFWAo>.

Em 24/04/2020 foi publicada a Portaria 10.486/2020, do Ministério da Economia, a qual regulamenta o processamento e pagamento do Benefício Emergencial criado da MP 936. Mais detalhes, leia o RT Informa n° 39.



SÍNTESE DAS MEDIDAS MP 944

PESSOAS JURÍDICAS

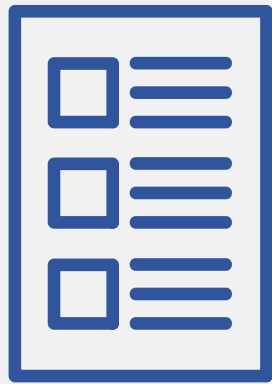


(arts. 1º e 2º da MP)

Pessoas abrangidas

Empresários, sociedades empresárias e as sociedades cooperativas, exceto sociedades de crédito, **com receita bruta anual superior a R\$ 360 mil reais e igual ou inferior a R\$ 10 milhões de reais** (calculada com base no exercício de 2019).

LINHA DE CRÉDITO



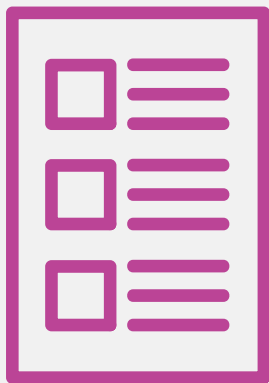
(art. 2º, §1º e §2º)

Vinculação da linha de crédito do Programa

A empresa que tenha a **folha de pagamento processada por instituição financeira** participante poderá obter linha de crédito (financiamento):

- **exclusiva para o processamento da folha de pagamento dos salários;**
- **abrangendo a totalidade da folha de salários**, pelo período de **2 meses;**
- limitada ao valor de até **2 vezes o salário-mínimo** (igual a R\$ 2.090,00) por empregado.

CARACTERÍSTICAS DA LINHA DE CRÉDITO

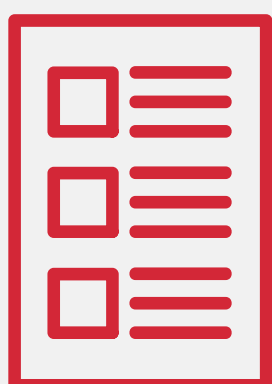


(arts 5º ao 9º da MP)

Linhas de crédito custeadas com 85% de recursos da União (tendo como agente financeiro o BNDES – arts. 8º e 9º) e 15% com recursos das instituições financeiras.

- taxa de juros de 3,75% ao ano;
- pode ser formalizada até 30/06/2020 pela instituição financeira;
- prazo de 36 meses para o pagamento;
- carência de seis meses para início do pagamento, com capitalização de juros durante esse período.

RESTRIÇÃO A DEMISSÕES

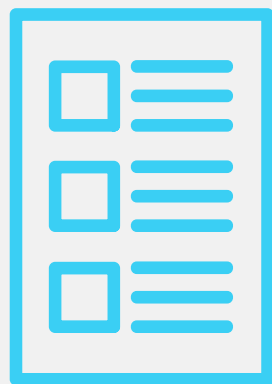


(art. 2º da MP)

No período entre a concessão da linha de crédito e o 60º dia após o recebimento de sua última parcela a empresa **não pode dispensar empregados sem justa causa, sob pena de vencimento antecipado da dívida.**

SÍNTESE DAS MEDIDAS MP 944

OBRIGAÇÕES DAS EMPRESAS

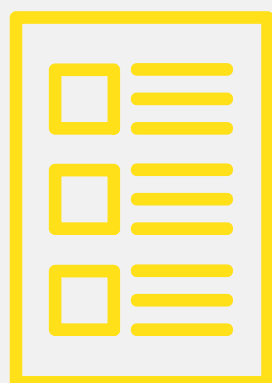


(art. 2º, §4º)

- As empresas deverão, contratualmente, se obrigar a:
 - fornecer informações verídicas;
 - **não utilizar os recursos para finalidades distintas do pagamento de seus empregados;**
- 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 descumprimento dessas obrigações implica o vencimento antecipado da dívida.

POLÍTICA DE CRÉDITO

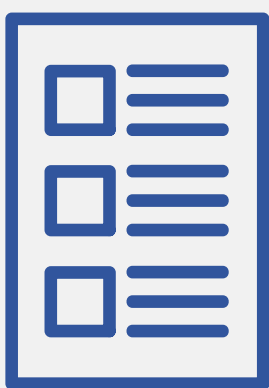


(art. 6º)

Políticas de crédito e consultas a sistemas de proteção ao crédito

As instituições financeiras observarão suas políticas próprias de crédito e podem considerar restrições em sistemas de proteção ao crédito e registros de inadimplência no sistema de informações de crédito do Banco Central do Brasil, nos seis meses anteriores à contratação.

DISPENSA DE CERTIDÕES



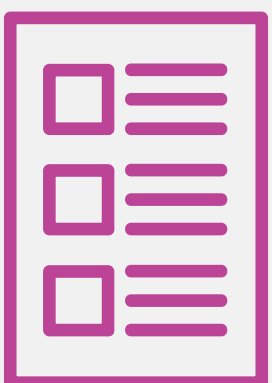
(art. 6º, §1)

Dispensa de algumas certidões públicas de adimplência

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



(art. 6º, §3º, da MP
c/c art. 195, §3º, da CF)

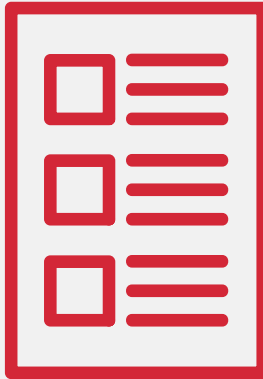
Existência de débito com o sistema da seguridade social – impedimento de contratação

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



SÍNTESE DAS MEDIDAS MP 946

EXTINÇÃO DO PIS-PASEP

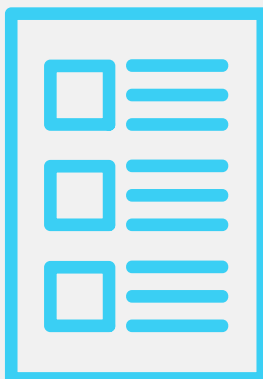


Extinção do Fundo PIS-PASEP e sua transferência ao FGTS

(arts 2º ao 5º da MP)

A partir de 31 de maio de 2020, fica extinto o Fundo PIS-Pasep e seus ativos e passivos ficam transferidos, na mesma data, ao FGTS. Preserva-se, no entanto, o patrimônio acumulado nas contas individuais dos participantes do PIS-Pasep, de que trata o art. 239 da Constituição Federal.

FGTS



Saque temporário do FGTS em razão da pandemia

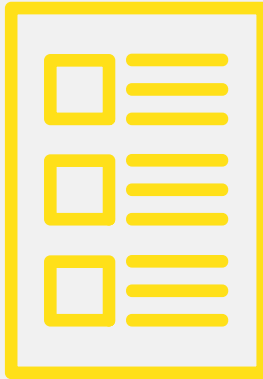
(arts 6º da MP)

A MPv autoriza, a partir de 15 de junho e até 31 de dezembro de 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.



SÍNTESE DAS MEDIDAS PORTARIAS Nº 139 E Nº 150/2020

PRORROGAÇÃO RECOLHIMENTO



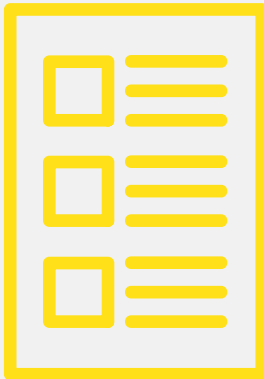
Prorrogação do prazo de recolhimento de contribuições previdenciárias, PIS/PASEP e COFINS

As Portarias nº 139 e 150 de 2020 do Ministério da Economia (DOUs de 03/04 e 07/04) prorrogam o prazo de recolhimento dos seguintes tributos federais:

- **Contribuições Previdenciárias.** As contribuições previstas no art. 22 da Lei 8.212/91, das competências de março e abril/2020, deverão ser pagas na data de vencimento das contribuições de competências de julho e setembro de 2020, respectivamente. Entre tais contribuições estão:
 - contribuição sobre a folha de pagamento (20%);
 - contribuição para aposentadoria especial (1%, 2% e 3% sobre a remuneração dos empregados em atividades de risco leve, médio ou grave, respectivamente);
 - contribuição sobre a remuneração do contribuinte individual que lhe preste serviços (20%);
 - contribuição devida pela agroindústria;
 - contribuição do empregador rural pessoa física e do segurado especial;
 - contribuição do produtor rural pessoa jurídica;
 - contribuição das empresas que prestam serviços de tecnologia da informação e de callcenter;
 - contribuição das empresas do setor de construção civil enquadradas nos grupos 412, 432, 433 e 439 da CNAE 2.0;
 - contribuição das empresas de construção de obras de infraestrutura enquadradas nos grupos 421, 422, 429 e 431 da CNAE 2.0;
 - contribuição das empresas de transporte rodoviário coletivo de passageiros e de cargas, e ferroviário e metroferroviário de passageiros; e
 - contribuição das empresas jornalísticas e de radiodifusão.
- **Contribuições PIS/PASEP e COFINS.** Ficam postergados os prazos de vencimento das contribuições PIS/PASEP e COFINS das competências de março e abril/2020 para a os prazos de vencimento das contribuições das competências de julho e setembro de 2020, respectivamente

SÍNTESE DAS MEDIDAS LEI Nº 13.982

AFASTAMENTO DO EMPREGADO

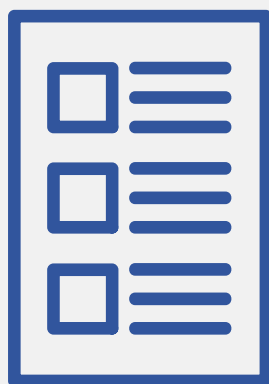


Permitida a dedução de custos salariais dos 15 primeiros dias de afastamento de empregado por Covid, limitada ao teto da Previdência

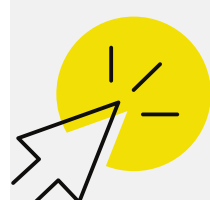
Publicada em 2/04 a Lei nº 13.982 que confere auxílio emergencia de R\$ 600,00 (seiscentos reais), durante 3 (três meses), conhecida como Lei do “Coronavoucher”. A nova lei também traz possibilidade de compensação do pagamento dos primeiros 15 dias de afastamento de empregado afastado devido à Covid com as contribuições previdenciárias, limitada ao teto da Previdência.

QUER SABER MAIS?

CONEXÃO TRABALHO

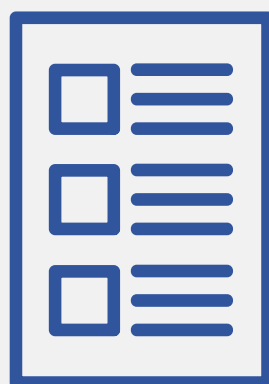


Mais informações sobre essas medidas provisórias e, o que há de mais recente na área de relações do trabalho, você encontra em:



<https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/>

ACESSE A PÁGINA A INDÚSTRIA CONTRA O CORONAVÍRUS



Vamos juntos superar essa crise

Em meio à pandemia de covid-19, a doença causada pelo coronavírus, confira todas as notícias e medidas adotadas pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Social da Indústria (SESI) e Instituto Euvaldo Lodi (IEL), bem como as Federações de Indústrias de todo o país.



Saiba Mais: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/especiais/industria-contra-coronavirus/>



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA