



## LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020

### *Conversão da Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020 e outras disposições*

Foi publicada a Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020 (D.O.U. de 07 de julho de 2020), a qual institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para 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 13.979/2020; altera as Leis nºs 8.213/91, 10.101/2000, 12.546/2011, 10.865/2004, e 8.177/1991; e dá outras providências.

### 1. OBJETIVOS E MEDIDAS DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Com aplicação durante o estado de calamidade pública, inclusive aos contratos de trabalho de aprendizagem e aos de jornada parcial, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda tem por objetivos preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais, bem como reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública, e apresenta com medidas:

- a) o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm);
- b) a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e
- c) a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Compete ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar e avaliar o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e editar normas complementares necessárias à sua execução, devendo divulgar, semanalmente, por meio eletrônico, as informações sobre os acordos firmados, com o número de empregados e empregadores beneficiados, bem como divulgará o quantitativo de demissões e admissões mensais realizados no País.

### 2. TEMPO MÁXIMO DAS MEDIDAS

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 60 dias para o caso de suspensão), salvo se, por ato do Poder Executivo, for estabelecida prorrogação do tempo máximo dessas medidas ou dos prazos determinados para cada uma delas.

### 3. REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIOS

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



**INFORMATIVO 20/2020 | JULHO**

- a) preservar valor do salário-hora;
- b) pactuação, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado, para os empregados:
- com salário igual ou inferior a **R\$ 2.090,00**, na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 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, no ano-calendário de 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 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.
- c) para os empregados não enquadrados nas condições acima, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário poderá ser estabelecida por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, salvo nas seguintes hipóteses, nas quais se admite a pactuação por acordo individual escrito:
- redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de **25%**; e
  - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o BEm, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho.
- d) 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:
- 25% (vinte e cinco por cento);
  - 50% (cinquenta por cento); e
  - 70% (setenta por cento).
- e) resguardar o exercício e funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais de que tratam a Lei nº 7.783/89, e a Lei nº 13.979/2020;
- f) 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 por acordo individual escrito somente será admitida quando houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observando as seguintes condições:
- o valor da ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia por Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; e
  - para empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 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% (trinta por cento) do valor do salário do empregado com o que este receberia por Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.



## INFORMATIVO 20/2020 | JULHO

- g)** os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos contado da data de sua celebração;
- h)** deverá informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo; e
- i)** garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

A convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer redução de jornada de trabalho e de salário em percentuais diversos de 25%, 50% ou 70%.

A contar de 07.07.2020, as convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 dias corridos.

Caso, 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 (aplicáveis, inclusive, aos acordos firmados na vigência da MP nº 936/2020):

- 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.

Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos de redução de jornada e salário poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes.

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 (dois) 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.

Respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública, o Poder Executivo poderá prorrogar o prazo máximo de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário (90 dias), na forma do regulamento.



Os acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário celebrados entre empregadores e empregados, em negociação coletiva ou individual, com base na Medida Provisória nº 936/2020, regem-se pelas disposições da referida Medida Provisória.

#### 4. DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Durante o estado de calamidade pública, 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 dias, fracionável em 2 períodos de até 30 dias, podendo ser prorrogado por prazo determinado em ato do Poder Executivo, observados os seguintes requisitos:

- a) pactuação, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado, para os empregados:
  - com salário igual ou inferior a **R\$ 2.090,00**, na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 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, no ano-calendário de 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 2 vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.
- b) para os empregados não enquadrados nas condições acima, a suspensão temporária do contrato de trabalho poderá ser estabelecida por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, salvo na hipótese de o acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o BEm e a ajuda compensatória mensal, na qual se admite a pactuação por acordo individual escrito;
- c) na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos;
- d) resguardar o exercício e funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais de que tratam a Lei nº 7.783/89, e a Lei nº 13.979/2020;
- e) para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, a suspensão temporária do contrato de trabalho por acordo individual escrito somente será admitida quando houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observando as seguintes condições:
  - o valor da ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia por Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
  - para empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 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% (trinta por cento) do valor do salário do empregado com o que este receberia por Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.



**INFORMATIVO 20/2020 | JULHO**

- f) os acordos individuais de suspensão temporária do contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos contado da data de sua celebração;
- g) deverá informar ao Ministério da Economia a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo;
- h) a 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;
- i) garantia provisória no emprego ao empregado que receber o BEm;
- j) durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados.

Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos de suspensão temporária do contrato de trabalho poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes.

Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado 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 (dois) dias corridos, contado da:

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

Caso, 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.

Respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública, o Poder Executivo poderá prorrogar o prazo máximo de suspensão temporária do contrato de trabalho (60 dias), na forma do regulamento.



## INFORMATIVO 20/2020 | JULHO

Os acordos de suspensão temporária do contrato de trabalho celebrados entre empregadores e empregados, em negociação coletiva ou individual, com base na Medida Provisória nº 936/2020, regem-se pelas disposições da referida Medida Provisória.

### 5. BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

O **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm)**, custeado com recursos da União, será pago nas hipóteses de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e suspensão temporária do contrato de trabalho, por meio de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução ou suspensão, observando as seguintes disposições:

- a) o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo;
- b) a primeira parcela será paga no prazo de 30 dias, contado da data da celebração do acordo, desde que informada no prazo supra;
- c) será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho;
- d) se o empregador não presta a informação dentro do prazo legal ficará 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 e trabalhistas, até a que informação seja prestada;
- e) a data de início do BEm será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício será devido pelo restante do período pactuado. Nessa hipótese, a 1ª parcela será paga no prazo de 30 dias, contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada;
- f) Ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de: I - transmissão das informações e comunicações pelo empregador; e II - concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.
- g) o recebimento do BEm não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos a tanto, no momento de eventual dispensa;
- h) o BEm será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia;
- i) o valor do BEm terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, observando-se que:



**INFORMATIVO 20/2020 | JULHO**

- 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
  - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, exceto se o empregador que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, caso em que o valor será equivalente a 70% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.
- j) o BEm será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos;
- k) o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo ou, ainda, em gozo de: I - benefício de prestação continuada do RGPS ou dos Regimes Próprios de Previdência Social (ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei nº 8.213/1991), II - seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; ou III - bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998/90;
- l) empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um BEm para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho, observado o valor de R\$ 600,00;
- m) empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até a data de publicação da MP 936/2020 fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00, pelo período de três meses
- n) a existência de mais de um contrato de trabalho intermitente não gera direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal;
- o) o benefício emergencial mensal do empregado com contrato de trabalho intermitente não pode ser acumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial, devendo ser garantido o direito ao melhor benefício;
- p) durante o período de recebimento do BEm, o empregado com contrato de trabalho intermitente fica autorizado a contribuir facultativamente para o Regime Geral de Previdência Social.
- q) serão inscritos em dívida ativa da União os créditos constituídos em decorrência de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pago indevidamente ou além do devido, hipótese em que se aplicará o disposto na Lei nº 6.830/1980, para a execução judicial.
- r) na hipótese de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho estabelecer redução de jornada de trabalho e de salário em percentuais diversos de 25%, 50% ou 70%, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, será devido nos seguintes termos:



## INFORMATIVO 20/2020 | JULHO

- sem percepção do BEm para a redução de jornada e de salário inferior a 25%;
- no valor de 25% do valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- no valor de 50% do valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; e
- no valor de 70% do valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 70%.

Ato do Ministério da Economia disciplinará a concessão e o pagamento do benefício emergencial mensal de que trata este artigo, e o Poder Executivo fica autorizado a prorrogar o período de concessão desse benefício, na forma do regulamento, respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública a que se refere o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

### 6. DA ACUMULAÇÃO DO BENEFÍCIOS COM A AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL

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 de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho, sendo que a ajuda compensatória mensal:

- a) deverá ter valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;
- b) terá natureza indenizatória;
- c) não integrará a base de cálculo do IRRF ou da declaração de ajuste anual do IRRF do empregado;
- d) não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários, bem como não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS;
- e) a partir do mês de abril de 2020, 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;

Na hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, a ajuda compensatória mensal não integrará o salário devido pelo empregador.

### 7. DA GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o BEm em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, nos seguintes termos:



## INFORMATIVO 20/2020 | JULHO

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

A dispensa pelo empregador sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias, 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%; ou
- 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.

Tais disposições não se aplicam às hipóteses de pedido de demissão ou dispensa por justa causa do empregado.

### 8. OUTRAS DISPOSIÇÕES

A Lei nº 14.030/2020 ainda dispõe que:

- a) 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 de que trata esta Lei sujeitam os infratores à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998/90, sendo que o respectivo processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrentes da Lei 14.020/2020 não aplicará o critério da dupla visita;
- b) durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020:
  - o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da CLT poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a 1 (um) mês e não superior a 3 (três) meses;



**INFORMATIVO 20/2020 | JULHO**

- poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento aos requisitos formais previstos no Título VI da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/43, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
  - os prazos previstos no Título VI da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/43, ficarão reduzidos pela metade;
  - dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência será **vedada**;
- c) o disposto no Capítulo VII da Medida Provisória nº 927/2020 (que dispõe sobre a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho) não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, aplicadas as ressalvas ali previstas apenas nas hipóteses excepcionadas;
- d) **não se aplica o disposto no art. 486 da CLT** 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 6/2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979/ 2020;
- e) empregador e empregado podem, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso e, em caso de cancelamento, adotar as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda;
- f) durante o período de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, a contribuição de que tratam o art. 20 da Lei nº 8.212/91, e o art. 28 da Emenda Constitucional nº 103/2019, poderá ser complementada da seguinte forma:
- ressalvado o disposto na alínea "b" do inciso II do § 2º do art. 21 da Lei nº 8.212/91, as alíquotas das contribuições facultativas autorizadas para os casos de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e suspensão temporária do contrato de trabalho, inclusive para o caso de empregado com contrato intermitente, serão de:
    - I - **7,5%**, para valores de até 1 (um) salário-mínimo;
    - II - **9%**, para valores acima de 1 (um) salário-mínimo até **R\$ 2.089,60**;
    - III - **12%**, para valores de **R\$ 2.089,61** até **R\$ 3.134,40**; e
    - IV - **14%**, para valores de **R\$ 3.134,41** até o limite de **R\$ 6.101,06**.
- os valores previstos nos incisos acima serão reajustados, a partir da de 07.07.2020, na mesma data e com o mesmo índice em que se der o reajuste dos benefícios do RGPS, ressalvados aqueles vinculados ao salário-mínimo, aos quais se aplica a legislação específica;



## INFORMATIVO 20/2020 | JULHO

- na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, as alíquotas acima 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 8.212/91, incidindo cada alíquota sobre a faixa de valores compreendida nos respectivos limites;
- na hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e na hipótese de contrato de trabalho intermitente, as alíquotas acima 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 do caput do art. 32 da Lei nº 8.212/91, e do valor declarado pelo segurado, observados:

I - os limites previstos nos §§ 3º e 5º do art. 28 da Lei nº 8.212/91;

II - a incidência das alíquotas acima descritas 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 8.212/91, e o art. 28 da Emenda Constitucional nº 103/2019.

- contribuições facultativas autorizadas para os casos de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e suspensão temporária do contrato de trabalho (inclusive para o caso de empregado com contrato intermitente) devem ser recolhidas por iniciativa própria do segurado até o dia 15 do mês seguinte ao da competência;
- não recebida a informação de que trata o inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212/91, a tempo de ser calculada e paga a contribuição facultativa, será considerado provisoriamente como remuneração o valor 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;
- recebida a informação de remuneração de que trata o inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212/91, após recolhimento de contribuição facultativa, a contribuição incidente sobre o valor declarado será recalculada, considerados os critérios e os limites legais, e eventual excedente deverá ser devolvido ao segurado atualizado pela variação do 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;
- será devolvido ao segurado, no prazo de até 60 dias contado de 07.07.2020, o valor correspondente à diferença entre as contribuições eventualmente recolhidas, na qualidade de segurado facultativo, no caso de suspensão temporária do contrato de trabalho e no caso do *caput* ou inciso I do § 2º do art. 21 da Lei nº 8.212/1991, e as contribuições devidas com fundamento neste artigo, atualizado pela variação do INPC;
- considera-se salário de contribuição, além das parcelas de que tratam os incisos I, II e IV do caput do art. 28 da Lei nº 8.212/91, o valor declarado e objeto de recolhimento pelo segurado nos casos de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e suspensão temporária do contrato de trabalho, inclusive para o caso de empregado com contrato intermitente, observado o limite máximo a que se refere o § 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;



**INFORMATIVO 20/2020 | JULHO**

g) a empregada gestante, inclusive a doméstica, poderá participar do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, sendo que, ocorrido o evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade, nos termos do art. 71 da Lei nº 8.213/91:

I - o empregador deverá efetuar a imediata comunicação ao Ministério da Economia;

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 8.213/91, e à empregada doméstica nos termos do inciso I do caput do art. 73 da Lei nº 8.213/91, considerando-se como remuneração integral ou último salário de contribuição os valores a que teriam direito sem a aplicação da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho.

h) no caso de segurado(a) que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, o salário-maternidade será pago diretamente pela Previdência Social.

**Ressaltamos que, respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública, o Poder Executivo poderá prorrogar o prazo máximo das medidas de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, na forma do regulamento.**

Conforme informações passadas pelo secretário especial de Previdência e Trabalho, Bruno Bianco, o Decreto que prorroga as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda deve ser editado nos próximos dias, sendo que a proposta é que a suspensão do contrato seja prorrogada por mais dois meses e a redução da jornada por mais um mês, totalizando, assim, quatro meses cada um.

Por fim, destacamos que restaram **vetados** pelo Presidente da República os seguintes dispositivos do Projeto de Lei de Conversão encaminhados pelo Congresso Nacional:

- **As alíneas “b”, “c” e “d”, do inciso VI do §1º do art. 9º do Projeto de Lei de Conversão**, segundo as quais ajuda compensatória mensal poderia ser deduzida dos rendimentos do trabalho não assalariado da pessoa física, conforme disposto no caput do art. 6º da Lei nº 8.134, de 27 de dezembro de 1990; deduzida dos rendimentos tributáveis recebidos pelo empregador doméstico, sujeitos ao ajuste anual na declaração de rendimentos de que trata o art. 7º da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995; ou deduzida do resultado da atividade rural, como despesa paga no ano-base, apurado na forma do art. 4º da Lei nº 8.023, de 12 de abril de 1990;
- **O inciso IV do art. 17 do Projeto de Lei de Conversão**, segundo o qual, durante o estado de calamidade pública, as cláusulas das convenções coletivas ou dos acordos coletivos de trabalho vencidos ou vincendos, salvo as que dispuserem sobre reajuste salarial e sua repercussão nas demais cláusulas de natureza econômica, permanecerão integrando os contratos individuais de trabalho, no limite temporal do estado de calamidade pública, e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva;



INFORMATIVO 20/2020 | JULHO

- **O art. 27 do Projeto de Lei de Conversão**, cuja redação apresentada assegurava que de “*O empregado, inclusive o doméstico, dispensado sem justa causa durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei que não preencha os requisitos de habilitação ao seguro-desemprego previstos nos incisos I, III e VI do caput do art. 3º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, fará jus ao benefício emergencial, no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) mensais, pelo período de 3 (três) meses contados da data de dispensa*”;
- **O art. 28 do Projeto de Lei de Conversão**, cuja redação assegurava que: “*O beneficiário que tenha direito à última parcela do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades, nas competências de março ou abril do ano de 2020, fará jus ao recebimento do benefício emergencial, no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) mensais, pelo período de 3 (três) meses a contar da competência de recebimento da última parcela.*”;
- **O art. 30 do Projeto de Lei de Conversão**, o qual dispensava a exigência de cumprimento de nível mínimo de produção para o gozo de incentivos e benefícios fiscais concedidos por prazo certo e em função de determinadas condições; e
- **Os artigos 32, 33, 34, 35, 36 e, 37 do Projeto de Lei de Conversão**, cujas redações tratavam da dispensa das empresas de exigência de cumprimento de nível mínimo de produção para aproveitamento de benefícios fiscais concedidos por prazo certo e em função de determinadas condições; regras sobre participação dos empregados nos lucros e resultados da empresa; correção monetária dos débitos trabalhistas; e desoneração da folha de pagamento.

Caberá ao Congresso Nacional deliberar sobre o veto, em sessão conjunta, dentro de trinta dias a contar de seu recebimento, só podendo ser rejeitado pelo voto da maioria absoluta dos Deputados e Senadores.