LEI 14.020/2020

PRINCIPAIS REGRAS DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

CNI
Confederação Nacional da Indústria
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

LEI 14.020/2020

PRINCIPAIS REGRAS DO PROGRAMA DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

CNI
Confederação Nacional da Indústria
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO **6**

1 A LEI 14.020, DE 06 DE JULHO DE 2020 ..... **9**

2 NORMAS GERAIS DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA **11**

Objetivos do Programa, prazo de aplicabilidade de suas medidas e coordenação 11

Não abrangidos pelo programa 11

Divulgação de dados 12

3 REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E DE SALÁRIO **14**

Duração 14

Abrangência do acordo 14

Forma de pactuação (acordos individuais e instrumentos coletivos) 14

Complementação da contribuição previdenciária 16

4 SUSPENSÃO DO CONTRATO DETRABALHO **18**

Duração 18

Abrangência 18

Forma de pactuação (acordos individuais e instrumentos coletivos) 18

Ajuda compensatória mensal obrigatória 20

Benefícios 20

Recolhimento para a previdência 20

Descaracterização da suspensão temporária do contrato de trabalho 20

5 REGRAS COMUNS À REDUÇÃO DA JORNADA E SALÁRIO E À SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO **22**

Prazo de encaminhamento do acordo individual e sua forma 22

Comunicação aos sindicatos 22

Cessação da redução de jornada e salário ou suspensão do contrato 22

Ajuda compensatória mensal 22

Ajuda compensatória mensal obrigatória 23

Duração máxima da redução de jornada e de salário e de suspensão do contrato 23

6 BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA (BEm) **25**

O valor do benefício 25

Cálculo do BEm em caso de acordo individual para redução de jornada e salário ou para suspensão do contrato de trabalho 26

Cálculo do BEm em caso de instrumento coletivo de trabalho para redução de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho 26

Prazo para pagamento do BEm 27

Garantia provisória no emprego 27

Empregados que não fazem jus ao Benefício Emergencial 28

Outras importantes regras relativas ao Benefício Emergencial 28

7 OUTRAS DISPOSIÇÕES IMPORTANTES **31**

Salário-maternidade 31
Atividades essenciais 31
Renegociação de instrumentos coletivos já celebrados 31
Acordos realizados com base na MP 936/2020 32
Conflito entre as cláusulas do acordo individual e de posterior negociação coletiva 32
Redução de formalidades da negociação coletiva 32
Lay-off (art. 476-A da CLT) 32
Empregado com deficiência 32
Aviso prévio em curso 32
Não aplicação do art. 486 da CLT (fato do príncipe) 33
Acordo de cooperação técnica com o INSS 33
Aprendizagem e trabalho parcial 33
Exceção à dupla visita 33
ANEXO - LEI 14.020/2020 35

A Lei 14.020/2020 possibilita adoção de medidas trabalhistas para manutenção do emprego e da renda no enfrentamento da pandemia decorrente do coronavírus

INTRODUÇÃO

Publicada em 7 de julho, a Lei 14.020/2020 estabelece as regras aplicáveis para o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda a partir da data de sua publicação.

Entre as principais medidas do Programa estão:

- a possibilidade de adoção, pelas empresas, de redução de jornada e salário proporcionais por acordo individual, nos percentuais de 25%, 50% e 70%, por até 90 dias; e/ou

- a suspensão do contrato de trabalho por acordo individual, por até 60 dias;

- a possibilidade de prorrogação dos prazos de redução de jornada e salário e de suspensão do contrato pelo Poder Executivo;

- o pagamento ao empregado, com recursos da União, do Benefício Emergencial compensatório, calculado sobre o valor do seguro desemprego a que o trabalhador teria direito, em percentual proporcional ao da redução do salário ou da suspensão do contrato de trabalho.

Desde sua criação, pela MP 936/2020, em 1º de abril, esse Programa foi responsável pela preservação de cerca de 12 milhões de empregos (dados do Ministério da Economia).

Durante o processo de aprovação no Congresso Nacional, a estrutura essencial do Programa foi mantida em relação ao que consta do texto original da MP 936.

Contudo, devido a algumas alterações realizadas no Programa durante a discussão da MP no Congresso Nacional, é importante reexaminar o texto legal. Em alguns casos, como no da existência de instrumento coletivo posterior a um acordo individual, essas alterações podem provocar mudança nos acordos já vigentes. Isso porque a Lei, nesse caso, prevê a aplicação das condições coletivas

a partir de sua entrada em vigor, excetuando-se quando as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador.

Além disso, essas alterações realizadas pela Lei em relação ao texto original da MP 936 podem alterar a expectativa de alguns empregadores de se utilizarem de medidas do Programa.

Diante desse cenário, o presente texto tem por finalidade apresentar de forma objetiva as regras mais relevantes estabelecidas pela Lei 14.020 para o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Ao longo do texto, serão destacadas as principais mudanças e novidades que a Lei promoveu em relação ao que constava na versão original da MP 936.

Também serão abordadas outras alterações na legislação que foram introduzidas pela Lei no que importa às relações do trabalho. O foco são as relações do trabalho e, por isso, pontos da lei que tratam de outras matérias, não serão abordadas. Também não serão abordados os trechos vetados pela Presidência da República[1].

[1] Pode-se ter conhecimento dos artigos vetados no texto integral da Lei, reproduzido no anexo.

Ao fim, a expectativa é ter-se um instrumento que auxilie na compreensão das medidas que podem ser adotadas por empresas e empregados no atual contexto, beneficiando também a manutenção dos empregos, da renda, da sustentabilidade das empresas, e auxiliando na própria recuperação econômica, posterior ao fim do estado de calamidade pública e do estado de emergência de saúde pública.

A Lei 14.020/2020 é oriunda da Medida Provisória nº 936, de 2020

1 A LEI 14.020, DE 06 DE JULHO DE 2020

Este símbolo aparece ao lado de cada dispositivo novo trazido pela Lei, que antes não existia na MP 936/2020

A Lei 14.020/2020, que dispõe sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, é oriunda da conversão da Medida Provisória (MP) nº 936/2020. Essa Lei está vigente desde sua publicação, em 07/07/2020, e possui, ao todo, 39 artigos, a maioria deles tratando do referido Programa e de algumas outras alterações legais.

Conheça a seguir as principais regras trabalhistas estabelecidas pela Lei 14.020/2020.

O Programa foi criado para, entre outros objetivos, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais, evitando fechamentos definitivos de empresas durante o período da pandemia

2 NORMAS GERAIS DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Objetivos do Programa, prazo de aplicabilidade de suas medidas e coordenação

O programa foi criado com os seguintes objetivos:

- preservar o emprego e a renda dos trabalhadores;
- garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais, evitando fechamentos definitivos de empresas durante o período da pandemia; e
- reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública.

Importante destacar que as medidas terão aplicação durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus, conforme tratado na Lei nº 13.979/2020.

Cabe ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar e avaliar o Programa e também editar normas complementares para sua execução (como é o caso da Portaria 10.486/2020, editada na vigência da MP 936).

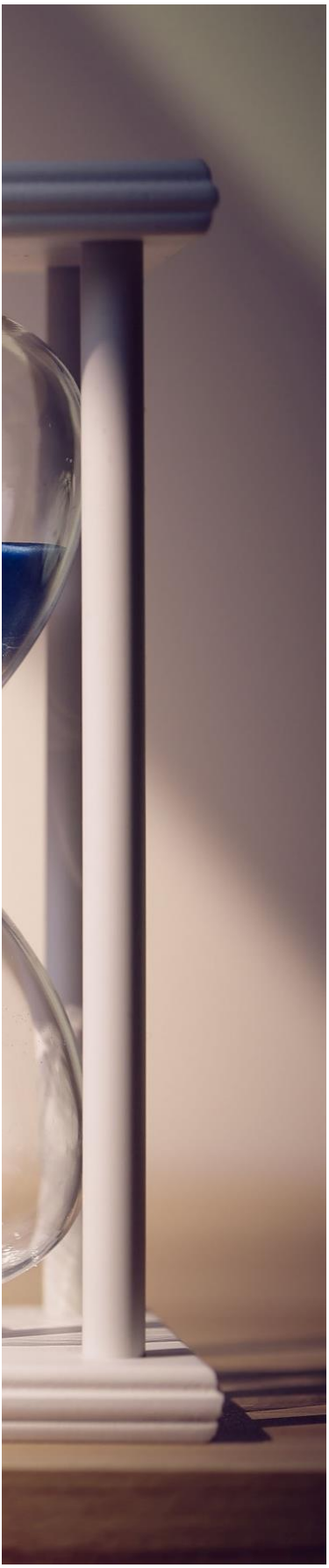
Não abrangidos pelo programa

As medidas do Programa não são aplicáveis, no entanto, 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.

Divulgação de dados

Conforme definido pela Lei 14.020/2020, o Ministério da Economia deverá divulgar, semanalmente, por meio eletrônico, informações detalhadas sobre acordos realizados e o quantitativo de demissões e admissões mensais no país.

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



3 REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E DE SALÁRIO

Durante o período de vigência do Programa, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, com preservação do valor do salário-hora, por acordo individual, por convenção coletiva de trabalho ou por acordo coletivo de trabalho.

Duração

O período máximo previsto inicialmente para a redução proporcional de salários e de jornada é de 90 dias.

NOVIDADE DA LEI

Destaca-se, como novidade em relação ao texto original da MP 936, que a Lei prevê a possibilidade de que ato do Poder Executivo prorrogue o referido prazo.

Abrangência do acordo

NOVIDADE DA LEI

A Lei estabelece que o empregador pode acordar a redução proporcional de jornada e de salário **de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho**. O texto original da MP não trazia essa disposição, estabelecendo apenas que "o empregador poderá acordar a redução (...) de seus empregados".

Forma de pactuação (acordos individuais e instrumentos coletivos)

A redução proporcional de jornada e de salário poderá ser pactuada por acordo individual com o empregado, exclusivamente nos percentuais de 25%, 50% e 70%. Esse acordo individual deve ser enviado com, no mínimo, dois dias corridos de antecedência ao empregado.

Também pode ser pactuada por convenção coletiva de trabalho (CCT) ou por acordo coletivo de trabalho (ACT).

Para pactuar POR ACORDO INDIVIDUAL, devem ser observadas as seguintes regras:

- pode ser firmado acordo individual com

qualquer empregado em caso de redução proporcional de jornada e de salário de 25% (ressalvadas a regra própria relativa aos empregados aposentados, explicada abaixo);

NOVIDADE DA LEI

- As empresas com receita bruta, em 2019, superior a R$ 4,8 milhões, poderão firmar acordos individuais nos percentuais de 50% e 70% com os empregados com salário de até R$ 2.090,00, e com os empregados hipersuficientes (portadores de diploma de nível superior e salário igual ou maior a 2 vezes o teto da Previdência Social, ou seja, R$ 12.202,12, em 2020).

Se os empregados não estiverem enquadrados nessas faixas salariais (ou seja, se receberem mais de R$ 2.090,00 e menos de R$ 12.202,12, ou mais de R$ 12.202,12, mas não tiverem diploma de nível superior), o acordo individual pode ser realizado desde que dele não resulte diminuição do valor mensal recebido anteriormente pelo empregado, somando-se, para este cálculo, o salário reduzido, o valor do Benefício Emergencial (BEm)[2] pago pelo Governo e uma ajuda mensal compensatória a cargo da empresa (ressalvadas a regra própria relativa aos empregados aposentados, explicada abaixo);

[2] Abordado na página 27

- Para as demais empresas (receita bruta igual ou inferior a R$ 4,8 milhões em 2019), os acordos individuais nos percentuais 50% e 70% serão válidos para empregados que recebam salário de até R$ 3.135,00, e para os hipersuficientes.

NOVIDADE DA LEI

Se os empregados não estiverem enquadrados nessas faixas salariais (ou seja, se receberem mais de R$ 3.135,00 e menos de R$ 12.202,12, ou mais de R$ 12.202,12, mas não tiverem diploma de nível superior), o acordo individual pode ser realizado desde que do acordo não resulte diminuição do valor mensal recebido anteriormente pelo empregado, somando-se, para este cálculo, o salário reduzido, o valor do Benefício Emergencial pago pelo Governo e uma ajuda mensal compensatória a cargo da empresa;

NOVIDADE DA LEI

- em caso de empregado aposentado, somente se admite acordo individual se, além de cumprir os demais requisitos mencionados anteriormente para redução de jornada e salário, a empresa assumir o custo que seria pago a título de Benefício Emergencial a cargo do Governo (pois é vedado ao aposentado o recebimento do Benefício Emergencial);

Para pactuar a redução proporcional da jornada e do salário <u>POR INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO (CCT OU ACT)</u>, devem ser observadas as seguintes regras:

a) pode abranger todos os empregados, sem restrição a faixas salariais. Também pode ser livremente definido o percentual de redução.

b) no entanto, se o percentual fixado em instrumento coletivo de trabalho for diferente daqueles admitidos para negociação individual (25%, 50% e 70%), o valor do Benefício Emergencial aos empregados respeitará as seguintes faixas:

- se a redução for menor do que 25%, o Benefício Emergencial será igual a 0;
- se a redução for igual ou maior do que 25% e menor do que 50%, o Benefício será igual a 25% do valor do seguro-desemprego;
- se a redução for igual ou maior do que 50% e menor do que 70%, o Benefício será igual a 50% do valor do seguro-desemprego;
- se a redução for igual ou maior do que 70%, o Benefício será igual a 70% do valor do seguro-desemprego.

Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário	
Acordo individual	
Redução de 25%	Todos os empregados (obs.: para aposentados, deve ser observada a regra específica)
Reduções de 50% e 70%	• Empresa com receita bruta acima de R$ 4.8 milhões (2019): acordo com empregados com salário até R$ 2.090,00 ou hipersuficientes (diploma de nível superior e salário igual ou maior que R$ 12.202,12) • Demais empresas: acordos com empregados com salário até R$ 3.135,00 e hipersuficientes
Demais hipóteses de redução de 50% e 70%	Só se não houver redução do valor mensal antes recebido pelo empregado. Neste cálculo entram: salário reduzido + BEm + ajuda mensal compensatória da empresa
Empregado aposentado	Além dos requisitos acima, empresa assume o custo do BEm
Convenção ou acordo coletivo de trabalho	
Todos os empregados, em qualquer % de redução Em % diverso de 25%, 50% e 70%, valor do BEm será nas faixas de: • < que 25%, BEm = 0; • ≥ que 25% e < que 50%, BEm = 25% do seguro-desemprego; • ≥ que 50% < que 70%, BEm = 50% do seguro-desemprego; • ≥ 70%, BEm = 70% do seguro-desemprego	

Complementação da contribuição previdenciária

É possibilitado ao empregado complementar sua contribuição previdenciária durante o período de redução de jornada e salário.

O empregador poderá acordar a suspensão do contrato de trabalho de seus empregados por acordo individual, por convenção coletiva de trabalho ou por acordo coletivo de trabalho

4 SUSPENSÃO DO CONTRATO DETRABALHO

Durante o período de vigência do Programa, o empregador poderá acordar a suspensão do contrato de trabalho de seus empregados por acordo individual, por convenção coletiva de trabalho ou por acordo coletivo de trabalho.

Duração

O período máximo previsto inicialmente para a suspensão do contrato de trabalho é de 60 dias, fracionável em dois períodos de até 30 dias.

NOVIDADE DA LEI

Destaca-se, como novidade em relação ao texto original da MP, que a Lei prevê a possibilidade de prorrogação desse prazo por ato do Poder Executivo.

Abrangência

NOVIDADE DA LEI

A Lei estabelece que o empregador pode acordar a suspensão do contrato de trabalho de **forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho.** O texto original da MP não trazia essa disposição, estabelecendo apenas que “o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados”.

Forma de pactuação (acordos individuais e instrumentos coletivos)

A suspensão temporária do contrato de trabalho poderá ser pactuada por acordo individual com o empregado, que deve ser a ele enviado com, no mínimo, dois dias corridos de antecedência, e também por convenção coletiva de trabalho (CLT) ou por acordo coletivo de trabalho (ACT).

Para pactuar suspensões de contrato de trabalho POR ACORDO INDIVIDUAL, devem ser observadas as seguintes regras:

NOVIDADE DA LEI

• para as empresas com receita bruta, em 2019, superior a R$ 4,8 milhões, os acordos individuais de suspensão do contrato serão válidos com empregados que recebam salário de até R$ 2.090,00 e com os empregados hipersuficientes (diploma de nível superior e salário igual ou maior a 2 vezes o teto da Previdência Social, ou seja, R$ 12.202,12, em 2020);

• para as demais empresas (com receita bruta igual ou inferior a R$ 4,8 milhões), os acordos individuais de suspensão serão válidos com empregados que recebam até R$ 3.135,00 e com os empregados hipersuficientes;

NOVIDADE DA LEI

• se o empregado não se encaixar em uma das hipóteses anteriores, será válido acordo individual para suspensão do contrato de trabalho quando deste acordo não houver diminuição do valor mensal recebido anteriormente pelo empregado, somando-se para este cálculo o Benefício Emergencial (BEm) pago pelo Governo e a ajuda mensal compensatória a cargo da empresa;

NOVIDADE DA LEI

• em caso de empregado aposentado, somente se admite acordo individual se, além de cumprir os demais requisitos mencionados anteriormente para suspensão do contrato, a empresa assumir o custo que seria pago do Benefício Emergencial a cargo do Governo (pois é vedado ao aposentado o recebimento do Benefício Emergencial). Conforme se verá no próximo tópico, no caso de empresas com receita bruta superior a R$ 4,8 milhões (ano-calendário 2019), o total pago a título de ajuda compensatória deverá ser, no mínimo, igual à soma de 30% do valor do salário do empregado com o valor mínimo equivalente ao do Benefício Emergencial que o empregado faria jus;

Todos os empregados podem ter seu contrato de trabalho suspenso por meio de **convenção coletiva de trabalho** ou de **acordo coletivo do trabalho**.

Suspensão temporária do contrato de trabalho	
Acordo individual	
• Empresa com receita bruta acima de R$ 4.8 milhões (2019): acordos com empregados com salário até R$ 2.090,00 e hipersuficientes • Demais empresas: acordos com empregados com salário até R$ 3.135,00 e hipersuficientes	
Demais hipóteses de suspensão	Só se não houver redução do valor mensal antes recebido pelo empregado. Neste cálculo entram: BEm + ajuda mensal compensatória da empresa
Empregado aposentado	• Além dos requisitos acima, empresa assume o custo do BEm • Empresa com receita bruta acima de R$ 4.8 milhões (2019): ajuda compensatória = 30% do salário + valor mínimo do Bem
Convenção ou acordo coletivo de trabalho	
Todos os empregados	

Ajuda compensatória mensal obrigatória

A empresa que auferiu, no ano-calendário 2019, receita bruta superior a R$ 4,8 milhões, somente poderá suspender o contrato de trabalho mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal[3] equivalente ao valor de 30% do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária do contrato de trabalho

[3]As regras relativas à ajuda compensatória mensal são abordadas no próximo tópico, a partir da página 24

Benefícios

O empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados durante o período de suspensão do contrato de trabalho.

NOVIDADE DA LEI

Recolhimento para a previdência

Autoriza-se o empregado a recolher para o Regime Geral da Previdência Social (RGPS) na qualidade de segurado facultativo.

Descaracterização da suspensão temporária do contrato de trabalho

Se o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão. Neste caso, o empregador deverá pagar de imediato a remuneração e os encargos sociais referentes a todo o período, além das penalidades previstas na legislação em vigor e às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo de trabalho.

Prazos de encaminhamento de acordos, ajuda compensatória, entre outros dispositivos, são regras comuns aos acordos de redução de jornada e salário e de suspensão do contrato de trabalho

5 REGRAS COMUNS À REDUÇÃO DA JORNADA E SALÁRIO E À SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Prazo de encaminhamento do acordo individual e sua forma

Em caso de acordo individual, ele deve ser encaminhado ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos.

Os atos necessários à pactuação de acordos individuais poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes.

Comunicação aos sindicatos

Os acordos individuais de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão do contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração.

Cessação da redução de jornada e salário ou suspensão do contrato

No prazo de dois dias corridos, deverá ser restabelecida a jornada e o salário anteriores, ou restabelecido o contrato de trabalho (em caso de suspensão), a contar:

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

Ajuda compensatória mensal

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

- terá valor definido em acordo individual escrito ou negociação coletiva;
- terá natureza indenizatória;
- não integrará a base de cálculo do imposto de renda, da contribuição previdenciária e demais tributos incidentes sobre a folha de salário, e do FGTS;
- a ajuda paga a partir de abril de 2020 pode ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real;
- na hipótese de redução de jornada e salário, não integrará o salário devido pelo empregador.

Ajuda compensatória mensal obrigatória

Importante destacar que as empresas com receita bruta superior a R$ 4,8 milhões (ano-calendário 2019), somente podem suspender o contrato de trabalho se for pago ao empregado ajuda compensatória mensal equivalente a no mínimo 30% do valor do salário do empregado. A essa ajuda compensatória obrigatória se aplicam as mesmas regras e condições descritas anteriormente.

NOVIDADE DA LEI

De forma similar, quando os acordos individuais tiverem que ser feitos com empregados fora das faixas salariais pré-definidas - isto é, que recebam acima de R$ 2.090,00 para empresas com receita bruta superior a R$ 4,8 milhões em 2019, ou acima de R$ 3.090,00 para empresas com receita bruta igual ou inferior a R$ 4,8 milhões, e que não sejam hipersuficientes - o acordo somente será admitido, conforme mencionado, se as empresas pagarem ajuda mensal compensatória que, somada ao Benefício Emergencial pago pelo Governo, mais o salário devido após o acordo, termine por garantir o recebimento, pelo empregado, de valor mensal não inferior ao seu salário anterior ao acordo.

Duração máxima da redução de jornada e de salário e de suspensão do contrato

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.

NOVIDADE DA LEI

O Poder Executivo, no entanto, pode prorrogar o tempo máximo de ambas as medidas em conjunto, ou dos prazos determinados para cada uma delas.

É garantido aos empregados que tiverem redução proporcional de jornada e de salário, ou o contrato de trabalho suspenso, o recebimento de um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

6 BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA (BEm)

É garantido aos empregados que tiverem redução proporcional de jornada e de salário, ou o contrato de trabalho suspenso, o recebimento de um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. Sua operacionalização e seu pagamento estão sob a responsabilidade do Ministério da Economia. Já seu custeio é realizado com recursos da União.

Esse Benefício deve ser pago aos empregados desde o início da redução proporcional de jornada e salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, por meio de prestações mensais, e será pago exclusivamente enquanto durar a redução ou a suspensão.

O pagamento do Benefício Emergencial não impedirá a concessão e não alterará o valor do seguro-desemprego que o trabalhador possa vir a utilizar se dispensado do emprego.

Além disso, o benefício será pago ao empregado independentemente de cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos.

O valor do benefício

O 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 (vide art. 5° da Lei 7.988/90).

Cálculo do BEm em caso de acordo individual para redução de jornada e salário ou para suspensão do contrato de trabalho

Com base no valor individual que o empregado teria a receber a título de seguro-desemprego, serão aplicados os percentuais relativos à redução da jornada ou à suspensão do contrato, conforme abaixo descrito, para determinar o valor do Benefício Emergencial a que o empregado faz jus:

- em caso de redução de jornada e salário, aplicar-se-á o percentual de 25%, 50% ou 70% sobre o valor do seguro-desemprego. O percentual aplicável corresponde ao percentual de redução de jornada e salário acordado;
- em caso de suspensão do contrato de trabalho, aplicar-se-á o percentual de 70% sobre o valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito, caso se trate de empresa com receita-bruta superior a R$ 4,8 milhões (a qual é obrigada a pagar a ajuda compensatória mensal equivalente a 30% do salário do empregado), ou de 100% do valor do seguro-desemprego nos demais casos.

Cálculo do BEm em caso de instrumento coletivo de trabalho para redução de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho

Os instrumentos 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%. Nesses casos, o Benefício Emergencial será devido sob as seguintes condições:

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

Em caso de suspensão do contrato de trabalho, aplicar-se-á o percentual de 70% sobre o valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, caso se trate de empresa com receita-bruta superior a R$ 4,8 milhões (a qual é obrigada a pagar a ajuda compensatória mensal equivalente a 30% do salário do empregado), ou de 100% do valor do seguro-desemprego nos demais casos.

Prazo para pagamento do BEm

O Benefício deverá ser pago no prazo de 30 dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada ao Governo no prazo de 10 dias pela empresa. Se não for informada nesse prazo, o Benefício será pago em 30 dias a partir do momento em que a informação for prestada.

> **ATENÇÃO**: caso não seja informada a celebração do acordo em 10 dias, será de responsabilidade do empregador o 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 que a informação seja prestada. Nesse caso, a data do início do Benefício Emergencial será fixada a partir do dia em que a informação tiver sido efetivamente prestada, e o benefício será devido pelo restante do período pactuado.

Garantia provisória no emprego

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber Benefício Emergencial em decorrência da redução da jornada de trabalho e salário, ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, durante o período acordado para essas medidas, mais um período equivalente ao acordado para redução ou a suspensão após a cessação destas.

NOVIDADE DA LEI

A Lei estabelece regra específica de garantia provisória no emprego da empregada gestante. Além do período do acordo de redução ou de suspensão, haverá garantia provisória no emprego equivalente a esse período contado a partir do término da estabilidade provisória pela gravidez (que vai desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto – conforme previsto no art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT).

Caso ocorra dispensa sem justa causa no período de garantia provisória no emprego, o empregador ficará sujeito a pagamento ao empregado, além das parcelas rescisórias, de indenização correspondente a:

> – 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, se tiver sido acordada 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, se tiver sido acordada 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, se tiver sido acordada redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a 70%, ou suspensão temporária do contrato de trabalho.

Não é devida indenização nos casos de pedido de demissão do empregado ou sua dispensa por justa causa.

Empregados que não fazem jus ao Benefício Emergencial

Alguns empregados não poderão receber o Benefício Emergencial a cargo do Governo, em especial:

- ocupantes de cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titulares de mandato eletivo; ou
- empregados que estejam em gozo de:

  - benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) ou do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), ressalvados a pensão por morte ou o auxílio-acidente;

  - seguro-desemprego;

  - bolsa de qualificação profissional prevista no art. 2º-A da Lei nº 7.998/90.

Outras importantes regras relativas ao Benefício Emergencial

Os empregados com mais de um vínculo formal de trabalho poderão receber cumulativamente um Benefício Emergencial para cada vínculo que tiver redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão do contrato de trabalho.

No caso dos trabalhadores intermitentes, se o contrato de trabalho formal for anterior à MP 936/2020, ele fará jus a um 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. O benefício emergencial mensal também não pode ser acumulado com algum outro auxílio emergencial.

NOVIDADE DA LEI

A Lei estabelece que, mesmo não sendo possível a acumulação com outro auxílio emergencial, é garantido ao trabalhador intermitente o direito ao melhor benefício. A Lei prevê, ainda, que o Poder Executivo pode prorrogar o período de concessão do benefício emergencial mensal ao trabalhador intermitente, respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública.

Durante o período do recebimento do benefício emergencial mensal, o trabalhador intermitente pode contribuir facultativamente para o INSS.

Além dos dispositivos mencionados, a Lei abrange outras disposições, como aviso prévio em curso, salário-maternidade e redução das formalidades para a negociação coletiva

7 OUTRAS DISPOSIÇÕES IMPORTANTES

Salário-maternidade

NOVIDADE DA LEI

As empregadas gestantes poderão participar do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Caso ocorra o evento caracterizador do início do salário-maternidade, o empregador deverá comunicá-lo imediatamente ao Ministério da Economia. Também será interrompida a redução de jornada e salário ou a suspensão do contrato e o pagamento do Benefício Emergencial.

Já o salário-maternidade será pago à empregada nos termos do art. 72 da Lei nº 8.213/91, o que é equivalente a uma renda mensal igual a sua remuneração integral e pago diretamente pela empresa (que efetivará a compensação).

Deve-se considerar como remuneração integral ou último salário-de-contribuição os valores a que teriam direito sem aplicação da redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho.

Essas previsões se aplicam aos que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção, observado o art. 71-A da Lei nº 8.213/91, devendo o salário-maternidade ser pago diretamente pelo INSS.

Atividades essenciais

Deverão ser resguardados o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais (Lei nº 7.783/1989 e Lei nº 13.979/ 2020), quando for adotada a redução proporcional da jornada e do salário ou a suspensão do contrato de trabalho.

Renegociação de instrumentos coletivos já celebrados

É permitido que as convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente sejam renegociados, para adequação, em 10 dias corridos, contados da publicação da Lei.

NOVIDADE DA LEI

Acordos realizados com base na MP 936/2020

Os acordos de redução de jornada e de salário e de suspensão do contrato, tanto os individuais como os definidos por meio de instrumentos coletivos de trabalho, realizados sob as regras da MP 936/2020, regem-se pelas disposições da MP.

Contudo, a partir da vigência de instrumento coletivo firmado segundo as regras da Lei, essas condições prevalecerão sobre as do acordo individual firmado anteriormente, naquilo que conflitarem com estas.

NOVIDADE DA LEI

Conflito entre as cláusulas do acordo individual e de posterior negociação coletiva

Em caso de negociação coletiva posterior, deverão ser aplicadas as condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva.

A partir da vigência do instrumento coletivo, passarão a prevalecer as condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com o acordo individual.

Mas, se as condições do acordo individual estabelecidas sob a vigência da Lei forem mais favoráveis ao trabalhador, prevalecerão essas condições sobre as estipuladas pelo instrumento coletivo de trabalho.

Redução de formalidades da negociação coletiva

Reduzem-se as formalidades da negociação coletiva, sendo permitida a utilização de meios eletrônicos para atendimento de diversos requisitos formais previstos na CLT, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho. Os prazos previstos na CLT relativos à negociação coletiva (Título VI) são reduzidos pela metade durante o estado de calamidade pública.

Lay-off (art. 476-A da CLT)

Durante o estado de calamidade pública, o 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, com duração entre 1 e 3 meses.

NOVIDADE DA LEI

Empregado com deficiência

Durante o estado de calamidade, fica vedada a dispensa sem justa causa de empregados com deficiência.

NOVIDADE DA LEI

Aviso prévio em curso

O aviso prévio em curso poderá ser cancelado por acordo entre empregador e empregado. Se o cancelamento ocorrer, as partes podem adotar as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda.

NOVIDADE DA LEI

Não aplicação do art. 486 da CLT (fato do príncipe)

Afasta-se a responsabilidade do Poder Público quanto ao pagamento de indenização pela rescisão do contrato de trabalho nas hipóteses de paralisação ou de suspensão de atividades da empresa por determinação de autoridade municipal, estadual ou federal (o que é discutido como sendo caso de fato do príncipe), para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus, conforme previsto no artigo 486 da CLT.

NOVIDADE DA LEI

Acordo de cooperação técnica com o INSS

A Lei possibilita a celebração de acordo de cooperação técnica entre empresas, sindicatos e entidades de previdência complementar com o INSS, com a finalidade de requerimento de benefícios em nome de segurados.

Aprendizagem e trabalho parcial

As medidas previstas na Lei abrangem os contratos de aprendizagem e de trabalho a tempo parcial.

Exceção à dupla visita

Não será aplicado o critério da dupla visita para irregularidades trabalhistas constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho em relação ao disposto na Lei 14.020/2020.

ANEXO - LEI 14.020/2020

LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020

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, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis n os 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e 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, de 6 de fevereiro de 2020.

CAPÍTULO II

DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Seção I

Da Instituição, dos Objetivos e das Medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

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.

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 nocaputdeste 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.

Art. 4º 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.

Parágrafo único. O Ministério da Economia divulgará semanalmente, por meio eletrônico, as informações detalhadas 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.

Seção II

Do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

Art. 5º Fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses:

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

II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

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

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 6º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia.

§ 7º 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, de 22 de setembro de 1980, para a execução judicial.

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.

§ 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.

§ 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:

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.

§ 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 nocaputdo 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.

Seção III

Da Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário

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 (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).

§ 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.

§ 2º 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, de 24 de julho de 1991, e o art. 28 da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, poderá ser complementada na forma do art. 20 desta Lei.

§ 3º Respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o Poder Executivo poderá prorrogar o prazo máximo de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário previsto no caput deste artigo, na forma do regulamento.

Seção IV

Da Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

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.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 6º Respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o Poder Executivo poderá prorrogar o prazo máximo de suspensão temporária do contrato de trabalho previsto no caput deste artigo, na forma do regulamento.

Seção V

Das Disposições Comuns às Medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

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 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

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;

b) (VETADO);

c) (VETADO);

d) (VETADO).

§ 2º Na hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, a ajuda compensatória prevista nocaputdeste artigo não integrará o salário devido pelo empregador e observará o disposto no § 1º deste artigo.

§ 3º O disposto no inciso VI do § 1º deste artigo aplica-se às ajudas compensatórias mensais pagas a partir do mês de abril de 2020.

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;

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 docaputdo art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

§ 1º A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto nocaputdeste 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.

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 docaputdo 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);

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.

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 nocaputdeste artigo, as medidas de que trata o art. 3º desta Lei somente poderão ser estabelecidas 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 docaputdo 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.

§ 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 nocaputou 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.

§ 3º Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos de que trata este artigo poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes.

§ 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.

§ 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 conflitarem com as condições estipuladas no acordo individual.

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

Art. 13. A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, quando adotadas, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais de que tratam a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, e a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Art. 14. 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, de 11 de janeiro de 1990.

Parágrafo único. O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente desta Lei observará o disposto no Título VII da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, não se aplicando o critério da dupla visita.

Art. 15. O disposto nesta Lei aplica-se aos contratos de trabalho de aprendizagem e aos de jornada parcial.

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 nocaputdeste artigo, na forma do regulamento.

CAPÍTULO III

DISPOSIÇÕES FINAIS

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

I - o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, 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;

II - poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento aos requisitos formais previstos no Título VI da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

III - os prazos previstos no Título VI da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ficarão reduzidos pela metade;

IV - (VETADO); e

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

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 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.

§ 1º O benefício emergencial mensal de que trata este artigo é devido a partir da data de publicação da Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, e deve ser pago em até 30 (trinta) dias a contar da referida data.

§ 2º Aplica-se ao benefício emergencial mensal previsto neste artigo o disposto nos §§ 1º, 6º e 7º do art. 5º e nos §§ 1º e 2º do art. 6º desta Lei.

§ 3º A existência de mais de um 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, não gera direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal.

§ 4º 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 art. 1º desta Lei.

§ 5º O benefício emergencial mensal de que trata este artigo não pode ser acumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial, devendo ser garantido o direito ao melhor benefício.

§ 6º 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, na forma do art. 20 desta Lei.

Art. 19. O disposto no Capítulo VII da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, aplicadas as ressalvas ali previstas apenas nas hipóteses excepcionadas.

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 ocaputdeste 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 docaputdeste 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.

§ 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 docaputdeste 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 docaputdo 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 docaputdeste 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 docaputdo 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 docaputdo 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 docaputdeste 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.

§ 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.

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;

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 docaputdo 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 docaputdo 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.

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.

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.

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:

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 docaputdeste 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.

Art. 27. (VETADO).

Art. 28. (VETADO).

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 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.

Art. 30. (VETADO).

Art. 31. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 117. Empresas, sindicatos e entidades fechadas de previdência complementar poderão, mediante celebração de acordo de cooperação técnica com o INSS, encarregar-se, relativamente a seus empregados, associados ou beneficiários, de requerer benefícios previdenciários por meio eletrônico, preparando-os e instruindo-os nos termos do acordo.

I - (revogado);

II - (revogado);

III - (revogado).

Parágrafo único. (Revogado)." (NR)

"Art. 117-A. Empresas, sindicatos e entidades fechadas de previdência complementar poderão realizar o pagamento integral dos benefícios previdenciários devidos a seus beneficiários, mediante celebração de contrato com o INSS, dispensada a licitação.

§ 1º Os contratos referidos nocaputdeste artigo deverão prever as mesmas obrigações, condições e valores devidos pelas instituições financeiras responsáveis pelo pagamento dos benefícios pelo INSS.

§ 2º As obrigações, condições e valores referidos no § 1º deste artigo serão definidos em ato próprio do INSS."

Art. 32. (VETADO).

Art. 33. (VETADO).

Art. 34. (VETADO).

Art. 35. (VETADO).

Art. 36. (VETADO).

Art. 37. (VETADO).

Art. 38. Revogam-se os incisos I, II e III docapute o parágrafo único do art. 117 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Art. 39. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 6 de julho de 2020; 199º da Independência e 132º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO

Paulo Guedes

José Levi Mello do Amaral Júnior

.cni.com.br

/cnibrasil

@CNI_br

@cnibr

/cniweb

/company/cni-brasil

Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA