

SÍNTESE

**MEDIDAS TRABALHISTAS**

**MP 927**

**MP 936**

**MP 944**

**MP 946**

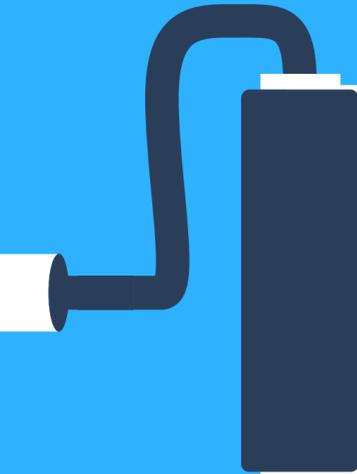
**E OUTRAS MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO  
DA CRISE DO CORONAVÍRUS**

*SUSTENTABILIDADE DAS EMPRESAS E  
MANUTENÇÃO DOS EMPREGOS*

**-CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA**



*Confederação Nacional da Indústria*  
**PELO FUTURO DA INDÚSTRIA**



# SUMÁRIO

**Página 3.** Medidas Provisórias

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

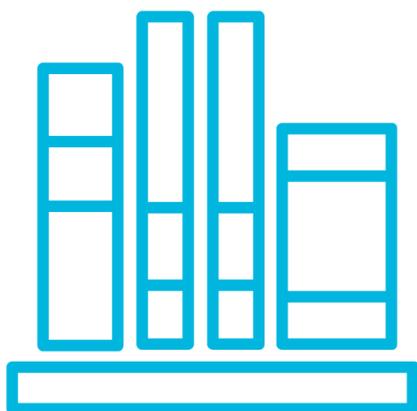
**Página 7.** MP 936/2020: Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública em decorrência da crise do coronavírus (covid-19)

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

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

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

# MEDIDAS PROVISÓRIAS TRABALHISTAS



## MP 927/2020

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

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

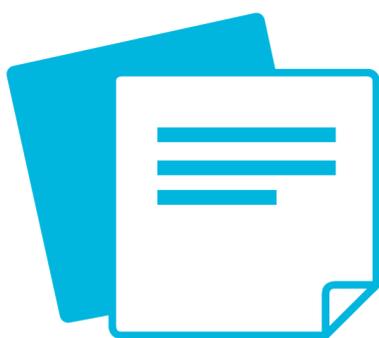
## MP 936/2020\*

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



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

## MP 944/2020

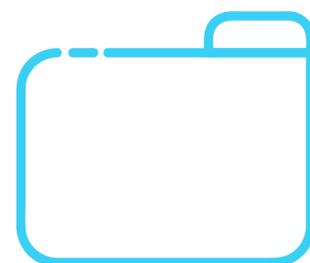


Cria o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, destinado à realização de operações de crédito com empresários, sociedades empresárias e sociedades cooperativas, com a finalidade de pagamento da folha salarial de seus empregados.

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

## MP 946/2020

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



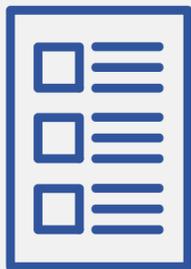
- Entrou em vigor: 07/04
- Ato Conjunto 1/20, da Câmara e do Senado, definiu que as MPs têm até 16 dias para serem votadas devido à pandemia

\*Em 06/04/20 foi deferida liminar na ADI 6363 para condicionar os efeitos do acordo individual ao aval do sindicato. A ADI está na pauta de julgamento do plenário do dia 16/04. CNI ingressou com pedido de amicus curiae. Saiba mais no RT Informa. <https://bit.ly/2y1rX5c>



# SÍNTESE DAS MEDIDAS MP 927

## ACORDO INDIVIDUAL

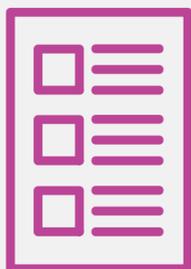


(art. 2º da MP)

Preponderância do acordo individual escrito sobre outros instrumentos

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

## TELETRABALHO



(arts. 4º e 5º da MP)

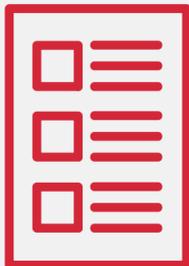
O empregador, com antecedência de no mínimo 48 horas, pode definir a adoção do teletrabalho, trabalho remoto ou à distância

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

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

# SÍNTESE DAS MEDIDAS MP 927

## FÉRIAS INDIVIDUAIS

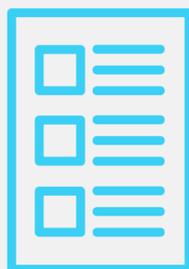


(arts.6º ao 10º da MP)

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

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

## FÉRIAS COLETIVAS



(arts. 11 e 12 da MP)

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

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

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

## BANCO DE HORAS



(art. 14 da MP)

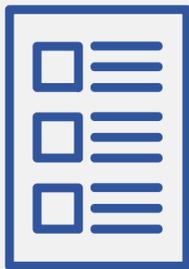
Permitida a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada

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

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

# SÍNTESE DAS MEDIDAS MP 927

## RECURSO ADMINISTRATIVO

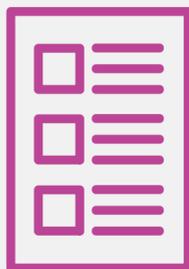


(art.28 da MP)

### Prazos de defesa e recurso administrativos trabalhistas

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

## NEGOCIAÇÃO COLETIVA

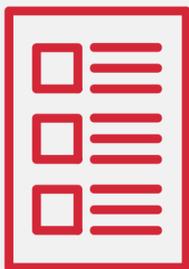


(art.30 da MP)

### Prorrogação dos acordos e convenções coletivas

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

## APLICABILIDADE

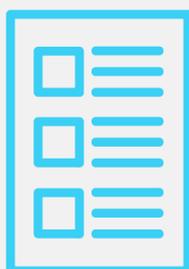


(art. 32 da MP)

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

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

## CONVALIDAÇÃO



(art. 36 da MP)

### Convalidação de medidas trabalhistas já adotadas pelos empregadores

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

# SÍNTESE DAS MEDIDAS MP 936 \*

## JORNADA E SALÁRIO



(art. 7º da MP)

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

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

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

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

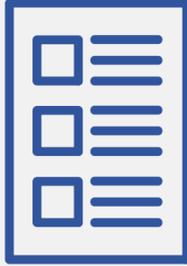
- todos os empregados;
- a definição de percentuais de redução proporcional de jornada e salário é livre.

Cessação da redução de jornada e salário (art. 7º, parágrafo único):

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

# SÍNTESE DAS MEDIDAS MP 936 \*

## SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO



(art. 8º da MP)

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

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

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

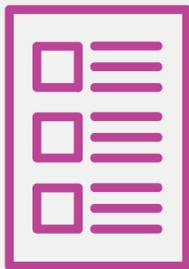
Cessação da suspensão contratual (art. 8º, §3º):

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

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

# SÍNTESE DAS MEDIDAS MP 936\*

## GARANTIA DE EMPREGO

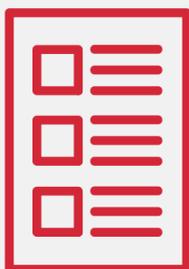


(art.10 da MP)

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

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

## AJUDA MENSAL



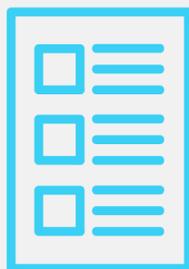
(art.9º da MP)

Ajuda mensal compensatória a cargo do empregador

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

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

## NEGOCIAÇÕES COLETIVAS



(art.11,§3º,e  
art.17,II e III)

Renegociação de negociações já celebradas e redução das formalidades

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

# SÍNTESE DAS MEDIDAS MP 936\*

## COMUNICAÇÃO SINDICATOS

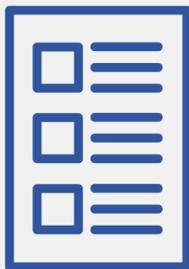


(art. 11, §4º)

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

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

## DUPLA VISITA

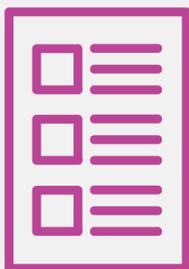


(art. 14, § único)

### Exceção à dupla visita

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

## LAY-OFF



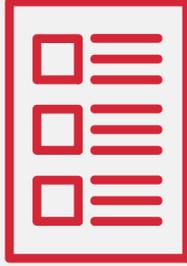
(art. 17, I)

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

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

# SÍNTESE DAS MEDIDAS MP 936 \*

## BENEFÍCIO EMERGENCIAL



### Benefício Emergencial de Emprego e Renda a cargo da União

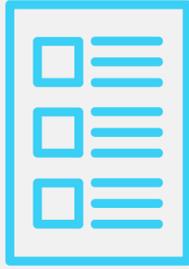
Pago mensalmente pela União nas hipóteses de redução proporcional de jornada e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, sendo devido a partir do início destas.

(arts 5º e 6º da MP)

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

# SÍNTESE DAS MEDIDAS MP 936 \*

## PERCENTUAL DO BENEFÍCIO



(art. 11)

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

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



# SÍNTESE DAS MEDIDAS MP 944

## PESSOAS JURÍDICAS

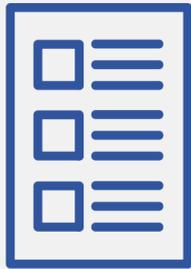


(arts. 1º e 2º da MP)

### Pessoas abrangidas

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

## LINHA DE CRÉDITO



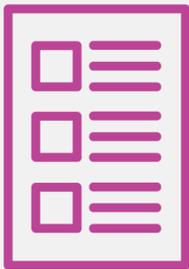
(art. 2º, §1º e §2º)

### Vinculação da linha de crédito do Programa

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

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

## CARACTERÍSTICAS DA LINHA DE CRÉDITO

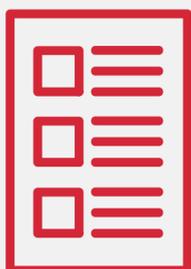


(arts 5º ao 9º da MP)

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

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

## RESTRIÇÃO A DEMISSÕES

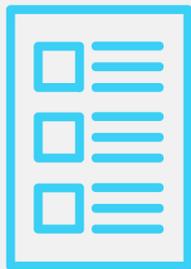


(art. 2º da MP)

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

# SÍNTESE DAS MEDIDAS MP 944

## OBRIGAÇÕES DAS EMPRESAS



(art. 2º, §4º)

- não rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho de seus empregados no período compreendido entre a data da contratação da linha de crédito e o 60º dia após o recebimento da última parcela da linha de crédito.

As empresas deverão, contratualmente, se obrigar a:

- fornecer informações verídicas;
- **não utilizar os recursos para finalidades distintas do pagamento de seus empregados;**

O descumprimento dessas obrigações implica o vencimento antecipado da dívida.

## POLÍTICA DE CRÉDITO

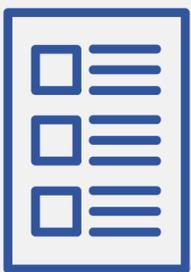


(art. 6º)

Políticas de crédito e consultas a sistemas de proteção ao crédito

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

## DISPENSA DE CERTIDÕES



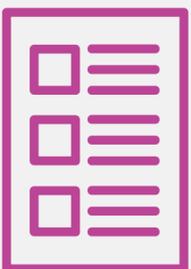
(art. 6º, §1)

Dispensa de algumas certidões públicas de adimplência

As instituições financeiras ficam dispensadas de consultar o Cadin - Cadastro Informativo de Créditos não Quitados do Setor Público Federal (art. 6º da Lei nº 10.522/2002), e de exigir das empresas contratantes (art. 6º, §1), entre outros:

- certificado de regularidade com o FGTS;
- certidão negativa de débito;
- comprovação do recolhimento do ITR, relativo ao imóvel rural, correspondente aos últimos cinco exercícios.

## IMPEDIMENTO DE CONTRATAÇÃO



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

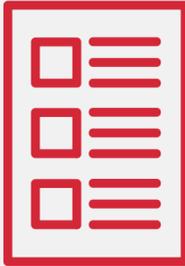
Existência de débito com o sistema da seguridade social – impedimento de contratação

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



# SÍNTESE DAS MEDIDAS MP 946

## EXTINÇÃO DO PIS-PASEP

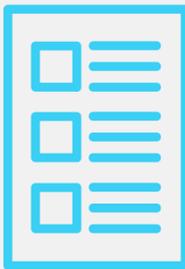


Extinção do Fundo PIS-PASEP e sua transferência ao FGTS

(arts 2º ao 5º da MP)

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

## FGTS



Saque temporário do FGTS em razão da pandemia

(arts 6º da MP)

A MPv autoriza, a partir de 15 de junho e até 31 de dezembro de 2020, o saque de recursos da conta vinculada do FGTS até o limite de R\$ 1.045,00 por trabalhador, em razão do enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente da pandemia de coronavírus.



# SÍNTESE DAS MEDIDAS PORTARIAS Nº 139 E Nº 150/2020

## PRORROGAÇÃO RECOLHIMENTO



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

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

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

# SÍNTESE DAS MEDIDAS LEI Nº 13.982

## AFASTAMENTO DO EMPREGADO

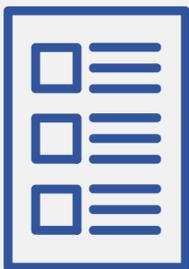


Permitida a dedução de custos salariais dos 15 primeiros dias de afastamento de empregado por Covid, limitada ao teto da Previdência

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

# QUER SABER MAIS?

## CONEXÃO TRABALHO

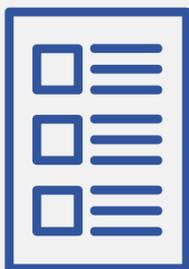


Mais informações sobre essas medidas provisórias e, o que há de mais recente na área de relações do trabalho, você encontra em:



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

## ACESSE A PÁGINA A INDÚSTRIA CONTRA O CORONAVÍRUS



Vamos juntos superar essa crise

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



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



*Confederação Nacional da Indústria*

**PELO FUTURO DA INDÚSTRIA**