

INFORMATIVO HM CONTABILIDADE

ATUALIZADO EM 23/11/2020

Este informativo tem o objetivo de reunir as principais ações do Governo Federal enquanto vigente o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20/03/2020, e da emergência de saúde pública decretado pelo Ministro da Saúde em 03/02/2020, através da Lei nº 13.979/2020.

Continuamos dedicados à realização de todos os trabalhos, de modo a contribuir com a sociedade e com nossos clientes, através de informações seguras e de uma atuação que visa cuidar de cada negócio como se fosse nosso. Nossa equipe de profissionais tem atuado home office, integralmente focada nas soluções e na tempestividade de atendimento às solicitações.

Nos colocamos à disposição de toda a sociedade, cliente ou não cliente, para prestação de esclarecimentos acerca dos assuntos abordados neste informativo.

Cumpriremos o nosso papel social, o qual juramos no exercício de contador: atuaremos com dedicação, responsabilidade e competência, observando os nossos deveres de cidadania, independentemente de crenças, raças ou ideologias, visando ao desenvolvimento da sociedade e ao progresso do país.

Desejamos a todos: equilíbrio x sabedoria x oração x respiração e muita inspiração.



 **HM CONTABILIDADE**
NEGÓCIOS INTEGRADOS

WWW.HMCONTABILIDADE.COM.BR

ÍNDICE INFORMATIVO

1. Vencimento de Tributos e Contribuições. _____	3
• Simples Nacional, Tributos Federais	
• Simples Nacional, Tributos Estadual e Municipal	
• PIS e COFINS	
• INSS Patronal	
• FGTS	
2. Redução em 50% da Carga Tributária do Sistema “S” (INSS). _____	6
3. Prazo de Vencimento de Certidões. _____	6
• FGTS	
• CND Federal RFB/PGFN	
4. Prorrogação do Prazo da Declaração do Imposto de Renda PF. _____	7
5. Parcelamentos em Curso e Cobrança de Tributos. _____	8
• Prorrogação de Parcelamentos Federais	
6. PRONAMPE - Nova linha de crédito disponibilizada pelo governo para microempresas e empresas de pequeno porte _____	10
7. Auxílio Financeiro aos Informais, Desempregados e MEIs. _____	12
8. Programa Emergencial de Suporte a Empregos, que promove empréstimos para quitação da Folha de Pagamento. _____	13
9. Questões Trabalhistas com Base na MP 927/2020. _____	14
• Férias	
• Home Office Teletrabalho	
• Antecipação de Feriados	
• Banco de Horas	
• Suspensão da Exigência de Exames Médicos	
• Suspensão da Exigência de Treinamentos	
• Escala 12 por 36	
• Pagamento de Abono Salarial - PIS/PASEP	
10. Questões Trabalhistas com Base na MP 936/2020. _____	18
• Acordos Individuais e Coletivos	
• Estabilidade do Empregado	
• Suspensão do Contrato de Trabalho	
• Redução da Carga Horária e dos Salários	
• Retorno Antecipado do Empregado ao Emprego	
• Contratos Intermitentes	
• Prazos de Comunicação de Adesão ao Governo	
• Participação dos Sindicatos	
• Benefício ao Empregado Pago pelo Governo	
• 13º Salário e Férias	
11. Aspectos Trabalhistas pela CLT e Constituição Federal. _____	28
• Licença Remunerada	
• Outra Hipótese de Suspensão de Contrato	
• Outra Hipótese de Redução de Jornada	
12. Posição Empresarial HM. _____	30

NOVO



PRAZO DE VENCIMENTOS DE TRIBUTOS E CONTRIBUIÇÕES

Alertamos que, embora prorrogados os prazos de vencimento dos tributos e contribuições abaixo indicados, ainda que sem acréscimos, estes vencerão juntamente àqueles a serem apurados nas respectivas competências. Portanto, as empresas que disporem de recursos devem realizar seu planejamento financeiro e, se possível, criar reservas objetivando o pagamento nos meses em que se darão os respectivos vencimentos.

SIMPLES NACIONAL

O Simples Nacional, através do DAS - Documento de Arrecadação, reúne os seguintes tributos e contribuições em sua guia, quais sejam:

- a) Federais: INSS Patronal, IPI, PIS, COFINS, IRPJ e CSLL
- b) Estadual: ICMS
- c) Municipal: ISS.

· QUANTO AOS FEDERAIS:

A Resolução nº 152, de 18/03/2020, prorrogou o vencimento destes por 90 dias. Dessa forma, o pagamento destes passará a ser nos seguintes vencimentos:

PERÍODO DE APURAÇÃO (MÊS)	VENCIMENTO ORIGINAL	NOVO VENCIMENTO
Março / 2020	20/04/2020	20/10/2020
Abril / 2020	20/05/2020	20/11/2020
Maio / 2020	20/06/2020	21/12/2020

Esses vencimentos acima também se aplicam ao MEI - Microempreendedor Individual, em relação ao total da guia a ser paga pelo MEI

· QUANTO AOS IMPOSTOS ESTADUAL E MUNICIPAL:

A Resolução nº 154, de 03/04/2020, prorrogou o vencimento do ICMS e do ISS relativos aos mesmos períodos de apuração do SIMPLES por 90 dias. Contudo, com vencimentos antecipados em relação aos federais, quais sejam:

PERÍODO DE APURAÇÃO (MÊS)	VENCIMENTO ORIGINAL	NOVO VENCIMENTO
Março / 2020	20/04/2020	20/07/2020
Abril / 2020	20/05/2020	20/08/2020
Maio / 2020	20/06/2020	21/09/2020



· ATENÇÃO

Dessa forma, o pagamento da guia do SIMPLES será realizado em dois momentos, sendo inicialmente pago em relação ao ISS e ICMS e, posteriormente, em relação aos Tributos Federais, obedecendo para cada caso os prazos de vencimento constantes acima.

PIS E A COFINS

As Portarias nº 139 e 245, de abril e junho/2020, respectivamente, prorrogaram o vencimento do PIS e da COFINS para as empresas enquadradas no Lucro Presumido e Lucro Real pelos próximos 60 dias. Desta forma, o vencimento do PIS e da COFINS, das competências de março, abril e maio passarão a vencer conforme quadro abaixo:

PERÍODO DE APURAÇÃO (MÊS)	VENCIMENTO ORIGINAL	NOVO VENCIMENTO
Março / 2020	24/04/2020	25/08/2020
Abril / 2020	25/05/2020	23/10/2020
Maio / 2020	25/06/2020	25/11/2020

INSS - PARTE EMPRESA

As Portarias nº 139 e 245, de abril e junho/2020, respectivamente, prorrogaram o vencimento do INSS incidente sobre o salário dos empregados domésticos, bem como das empresas e equiparadas (contribuinte individual, cooperativas e associações) pelos próximos 60 dias. Desta forma, o vencimento do INSS Patronal das competências de março, abril e maio passarão a ser:

PERÍODO DE APURAÇÃO (MÊS)	VENCIMENTO ORIGINAL	NOVO VENCIMENTO
Março / 2020	20/04/2020	20/08/2020
Abril / 2020	20/05/2020	20/10/2020
Maio / 2020	19/06/2020	20/11/2020

· ATENÇÃO

Salientamos que a prorrogação do INSS inclui apenas o percentual de 20% pago pelas empresas enquadradas no Lucro Presumido ou Real e o percentual de 8,8% pago referente aos empregados domésticos, não incluindo o valor relativo a terceiros e nem o valor retido dos empregados. Assim, ressaltamos que haverá valor a recolher nos vencimentos originais, ficando apenas a parte da empresa prorrogada.



Ressaltamos ainda que, para as empresas do SIMPLES NACIONAL, se mantém o vencimento original, não havendo prorrogação, já que estas recolhem em guia do INSS (GPS) apenas os valores retidos do salário dos empregados.

FGTS MENSAL

Conforme artigo 19 da MP 927, de 22/03/2020, fica suspensa, para todas as empresas, a exigibilidade do pagamento do FGTS dos meses de março, abril e maio, podendo o pagamento desses meses (EM CASO DE NÃO HAVER RESCISÃO DE FUNCIONÁRIOS) ser dividido em até 6 (seis) parcelas mensais, sem acréscimos de atualização, multa e encargos, com vencimento da primeira parcela em 07/07/2020.

PERÍODO DE APURAÇÃO (MÊS)	VENCIMENTO ORIGINAL	NOVO VENCIMENTO
Março / 2020	07/04/2020	Poderá ser quitado sem acréscimos até 07/07 ou parcelado em até 6x sem acréscimos
Abril / 2020	07/05/2020	
Maio / 2020	05/06/2020	

· ATENÇÃO

Em caso de haver rescisão do contrato de trabalho de funcionários nesse período, não haverá a possibilidade de postergação do vencimento para quitação ou parcelamento em JULHO, prevalecendo as datas de pagamento atuais e incidindo ainda multa e juros, em caso de não pagamento nos vencimentos originais.

· OBSERVAÇÕES:

a) **Deverá comunicar antecipadamente à contabilidade** sua opção de quitação no vencimento original ou de postergação do vencimento, ainda que quitado à vista ou parcelado em julho/2020, haja vista ser necessário na ocasião de declaração desses valores informar ao Fisco a modalidade de opção escolhida por cada empresa, sendo a **“Modalidade 1”** a indicada para confirmar a intenção de postergação.

b) A declaração do débito desses meses deverá ser realizada normalmente pela contabilidade até o dia 07 de cada mês, por meio do programa SEFIP, podendo, no entanto, ser concluída até o dia 20/06. **Somente após o dia 20/06 é que será possível realizar qualquer procedimento de parcelamento ou de geração das guias para quitação à vista do FGTS desses meses, a vencer em 07/07.**



REDUÇÃO EM 50% DA CARGA TRIBUTÁRIA DO SISTEMA “S” INCIDENTE SOBRE FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas cujo regime de tributação é o Lucro Presumido ou Lucro Real, além do valor do INSS Patronal (20%) incidente sobre o total da Folha de Pagamento, contribui mensalmente com o Sistema “S” recolhendo mensalmente tais contribuições junto à GPS em que recolhe o INSS Patronal e retido dos empregados.

As alíquotas variam em função do tipo de contribuinte, definidos através do FPAS - Fundo de Previdência e Assistência Social. Exemplificativamente, os restaurantes recolhem 5,8% sobre a Folha de Pagamento a título de contribuição.

A MP 932, de 31/03/2020, reduziu em 50% tais alíquotas incidentes sobre a Folha de Pagamento dos meses de abril, maio e junho, reduzindo assim o custo tributário, da seguinte forma:

DESCRIÇÃO DO SISTEMA S	SIGLA	% ANTERIOR	NOVAS (%) ALÍQUOTAS
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial	SENAI	1,0%	0,50%
Serviço Social da Indústria	SESI	1,5%	0,75%
Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial	SENAC	1,0%	0,50%
Serviço Social do Comércio	SESC	1,5%	0,75%
Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas	SEBRAE	0,3 a 0,6%	Mantido*
Serviço Nacional de Aprendizagem Rural	SENAR	0,2 a 2,5%	0,1 a 1,25%
Serviço Social do Transporte	SEST	1,5%	0,75%
Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte	SENAT	1,0%	0,50%
Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo	SESCOOP	2,5%	1,25%

*No tocante ao SEBRAE, este destinará 50% do que for arrecadado ao Fundo de Aval às Micro e Pequenas Empresas.

PRAZO DE VENCIMENTO DE CERTIDÕES

CERTIDÃO DO FGTS

De acordo com o artigo 24 da MP 927, de 20/03/2020, as Certidões de Regularidade do FGTS emitidas e válidas antes da data de publicação da MP terão a validade prorrogada por 90 (noventa) dias.



· ATENÇÃO

As parcelas relativas a parcelamentos de FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão da CND do FGTS.

CERTIDÃO FEDERAL DA RFB/PGFN

A Portaria Conjunta da Receita Federal e Procuradoria da Fazenda Nacional nº 555, de 23/03/2020, publicada no Diário Oficial da União de 24/03/2020, determinou a prorrogação por 90 (noventa) dias da Certidão Negativa e/ou Positiva com Efeito de Negativa relativa a créditos tributários federais e à Dívida Ativa da União.

Nesse sentido, as certidões válidas e vigentes em 24/03/2020 passam a contar com a prorrogação de 90 (noventa) dias quanto à sua data de validade.

DECLARAÇÃO DO IMPOSTO DE RENDA PESSOA FÍSICA 2019/2020 - PRORROGAÇÃO DO PRAZO DE ENTREGA

A declaração do Imposto de Renda Pessoa Física 2019/2020 teve seu prazo de entrega prorrogado para o dia 30/06/2020 por meio da Instrução Normativa nº 1.930, de 01/04/2020, portanto, o vencimento da Quota Única ou da Primeira Parcela também passa a ser dia 30/06/2020.

Para aqueles que desejem já cadastrar a primeira parcela ou a quota única para débito em conta, a declaração deverá ser entregue até o dia 10/06/2020.

· IMPORTANTE:

Há mais de 15 anos a HM Contabilidade atua na elaboração da Declaração de Imposto de Renda nos meses de março e abril junto a clientes e não clientes, visando obter doações de latas de leite. Essa campanha se chama “IR SOLIDÁRIO”. Mesmo tendo sido o prazo prorrogado, continuamos recebendo os documentos no e-mail hmatende@hmcontabilidade.com.br e estamos atuando na elaboração e entrega das declarações.



Sendo assim, considerando que muitos, devido à pandemia, estão atuando home office, pedimos que aproveitem esse momento para organizar e enviar à HM os documentos e informações necessárias à elaboração da Declaração. Mais do que nunca, nesse momento de pandemia, as instituições que cuidam de idosos em Salvador-BA e que beneficiamos nessa ação do IR SOLIDÁRIO precisam de nossa união e dedicação.

Em 2019, foram quase 8 mil latas de leite arrecadadas. Participe conosco, juntos podemos fazer a diferença novamente. Aguardamos seu contato.

PARCELAMENTOS EM CURSO E COBRANÇA DE TRIBUTOS EM ATRASO NA DÍVIDA ATIVA DA UNIÃO - PGFN, E NA RECEITA FEDERAL DO BRASIL - RFB

Portaria PGFN 7820 de 17/03/2020

Visando apoiar os contribuintes a superar a situação transitória de crise econômico-financeira, em função dos efeitos do coronavírus, foi instituída a Transação Extraordinária, que significa uma nova modalidade de parcelamento de dívidas na PGFN, com isso:

a) os contribuintes que possuírem débito na PGFN poderão parcelar com pagamento de entrada equivalente a, no mínimo, 1% do total da dívida, sendo a referida entrada parcelada em 3x, com diferimento (carência) de 3 meses para pagamento das demais parcelas, que poderão ser negociadas em até 84 meses, ou em até 100 meses, nos casos de pessoas físicas, empresário individual, micro e pequenas empresas.

· ATENÇÃO:

Contudo, a transação extraordinária acima não se trata de um parcelamento especial, pois não oferece redução de multas e juros.

Portaria PGFN 7821 de 17/03/2020

Serão suspensas por 90 (noventa) dias as seguintes ações realizadas pela Procuradoria da Fazenda Nacional - PGFN, relativas a dívidas, processos e parcelamentos:

- a) Prazos de defesa e manifestação de inconformidade quanto a intimações recebidas relativas à cobrança de dívidas;
- b) O encaminhamento a protesto extrajudicial relativo a dívidas em atraso;



- c) O início de novas intimações de cobrança e responsabilização dos contribuintes;
- d) Os procedimentos de rescisão de parcelamentos por inadimplência.

· ATENÇÃO:

Parcelamentos existentes na Receita Federal, Estado da Bahia e Prefeitura de Salvador, ainda não possuem ato publicado quanto a não cancelamento em razão de inadimplência. Espera-se tal publicação ou compreensão dos entes federativos nesses casos.

Portaria RFB nº 543 de 20/03/2020

De acordo com a Portaria da Receita Federal nº 543, ficam suspensos até o dia 29/05/2020:

- a) Emissão de novos avisos de cobrança e intimação para pagamento de impostos;
- b) Notificação de lançamento de débito em Malha Fiscal para pessoa física;
- c) Procedimento de exclusão de contribuintes de parcelamentos por inadimplência de parcelas;
- d) Registro de pendência de regularização em CPF por ausência de declaração;
- e) Emissão eletrônica de despachos decisórios com análise de mérito decorrente de Perdcomps/Perdcompweb.

· ATENÇÃO:

Com o texto acima, a Receita comunica que parcelamentos em atraso não serão CANCELADOS em razão da inadimplência até 29/05, e débitos existentes não serão cobrados, o que significa dizer que não serão direcionados à Dívida Ativa para cobrança. No entanto, continuará incidindo atualização monetária quanto aos atrasos - até que nova medida seja divulgada.

PRORROGAÇÃO DE PARCELAMENTOS FEDERAIS

Por meio da Portaria nº201, de 12/05/2020, e da Resolução do Comitê Gestor do Simples Nacional nº 155, de 18/05/2020, a Receita Federal (RFB) e a Procuradoria da Fazenda Nacional (PGFN) **prorrogaram o vencimento das parcelas dos parcelamentos federais, tributários e previdenciários**, relativas aos meses de maio, junho e julho, que passarão a ter os seguintes vencimentos:

VENCIMENTO ORIGINAL PARCELA A VENCER EM:	NOVO VENCIMENTO PRORROGADO
Maio/2020	31/ago/2020
Junho/2020	30/out/2020
Julho/2020	31/dez/2020



Alertamos que, considerando a prorrogação, nos meses de AGO, OUT e DEZ/2020, haverá duas guias de parcelamento a serem pagas, tanto a relativa à prorrogação quanto à parcela devida nos referidos meses.

• Embora tenham sido prorrogados, a HM continuará atuando na validação, geração e envio das parcelas, tendo em vista a necessidade declaratória de emissão do documento de arrecadação (DARF/GPS) perante os sistemas da RFB e PGFN.

Vale ressaltar que:

- a) A prorrogação alcança os parcelamentos do Simples Nacional e os parcelamentos Simplificados, Ordinários e Especiais existentes;
- b) A prorrogação não afasta a incidência de juros decorrentes da prorrogação;
- c) A prorrogação não alcança os acordos realizados por transação perante a PGFN, visto que estes referem-se a negociações específicas e não são tratados como parcelamentos;
- d) Os parcelamentos lançados para débito em conta terão o débito suspenso pela Receita e pela Procuradoria por esse período, passando a vencer nas datas prorrogadas. Contudo, orientamos que acompanhe junto ao banco credenciado quanto à prorrogação do pagamento.

PRONAMPE - NOVA LINHA DE CRÉDITO DISPONIBILIZADA PELO GOVERNO PARA MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE - Lei nº13.999/2020

Como medida de amparo financeiro às Micro e Pequenas Empresas, o Governo Federal sancionou a Lei nº13.999, de 18/05/2020, que cria o **PRONAMPE - Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte**. Os recursos a serem disponibilizados através da Linha de Crédito do PRONAMPE servirão para o financiamento da atividade empresarial e poderão ser utilizados para investimentos e para capital de giro, vedada a possibilidade de repasse de tais recursos aos sócios a título de distribuição de lucros pelas empresas.

PRONAMPE - A QUEM SE DESTINA?

- **Microempresas - ME**, empresas com faturamento anual em 2019 de até R\$ 360.000,00;
- **Empresa de Pequeno Porte - EPP**, aquelas com faturamento em 2019 de até R\$ 4.800.000,00.



TEMPO DE VIGÊNCIA DO PRONAMPE

- Estará disponível para adesão por 3 meses, a partir da data de publicação da lei, podendo vir a ser prorrogado por mais 3 meses.

VALOR DA LINHA DE CRÉDITO DISPONIBILIZADA

• Para empresas com “MENOS DE UM ANO” de funcionamento:

A linha de crédito será de até 50% do valor do Capital Social ou de até 30% da média do faturamento mensal acumulado desde o início das atividades, o que for mais vantajoso.

• Para empresas com “MAIS DE UM ANO” de funcionamento:

A linha de crédito será de até 30% da Receita Bruta existente no ano de 2019.

TAXA DE JUROS E PRAZOS PARA PAGAMENTO

- Taxa de juros anual máxima igual à **SELIC, acrescida de 1,25%** sobre o valor concedido.
- Prazo para pagamento de 36 meses.

INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS CREDENCIADAS PARA CONCEDER A LINHA DE CRÉDITO

- Instituições financeiras autorizadas a funcionar pelo Banco Central, inclusive o **Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e Banco do Nordeste.**

APRESENTAÇÃO DE GARANTIAS

- Para empresas com **MAIS DE UM ANO**, será necessário apresentação de Garantia Pessoal em montante igual ao empréstimo contratado, acrescido dos encargos.
- Para empresas com **MENOS DE UM ANO**, a garantia poderá chegar a até 150% do valor contratado, mais acréscimos.

EXIGÊNCIA: MANUTENÇÃO DE EMPREGOS

- As empresas que aderirem ao PRONAMPE **ficarão obrigadas a manter a quantidade de empregados existentes na data da publicação desta lei, em igual número ou superior, entre a data da concessão do empréstimo e o 60º (sexagésimo) dia após o recebimento da última parcela da linha de crédito.**

- **CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES:** Dado ao momento atual da economia, sugerimos uma avaliação criteriosa quanto à captação do recurso atrelado ao PRONAMPE, tendo em vista a baixa taxa de juros e o prazo de pagamento, todavia alertamos quanto à manutenção de empregos, uma vez que o descumprimento dessa exigência acarretará no vencimento antecipado da dívida.



AUXÍLIO FINANCEIRO AOS INFORMAIS, DESEMPREGADOS E MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL - MEI

A Lei nº 13.982, de 02/04/2020, determina o auxílio financeiro aos profissionais informais, contribuintes individuais da Previdência, Microempresendedores Individuais - MEI, e trabalhadores intermitentes “inativos”.

Em seu artigo 2º, a lei estabelece a ajuda financeira no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por 3 (três) meses, podendo esse prazo ser prorrogado pelo Governo federal durante o enfrentamento da crise provocada pelo coronavírus.

Para ter direito ao benefício, é necessário atender aos seguintes requisitos:

- I** - Ser maior de 18 anos;
- II** - Não possuir emprego formal ativo (ou seja, não estar empregado via CLT);
- III** - Não ser titular de benefício previdenciário, ou assistencial, ou de seguro-desemprego;
- IV** - Possuir renda familiar “per capita” de até 1/2 (meio) salário mínimo - (Total da renda da família dividido pelo número de pessoas que moram no mesmo domicílio); ou cuja família possua renda familiar total de até 3 (três) salários mínimos;
- V** - Que no ano de 2018 não tenha recebido rendimentos tributáveis pelo IR acima de R\$ 28.559,70.

O auxílio financeiro poderá ser concedido a até dois membros da família e substituirá o Bolsa Família, no caso de o beneficiário também receber o Bolsa Família em valor inferior aos R\$ 600,00. Cumpre ressaltar que a mulher provedora de família monoparental (aquela que arca sozinha com a responsabilidade de criar e sustentar a família) poderá receber até 2 (duas) quotas do benefício mensalmente.

O valor do benefício será pago pelo Governo Federal através de instituições financeiras (ex.: CAIXA ECONÔMICA), por meio de contas digitais, que deverão ser abertas pela internet pelas pessoas que farão jus ao benefício. As referidas contas estarão isentas de taxas mensais, não sendo necessário apresentação de documentos para sua abertura e não possuirão cartão magnético, cheques ou outras movimentações. Será permitido ao detentor da conta realizar, sem custo, até 1 (uma) transferência para outra conta bancária de seu interesse, de modo que possa movimentar e sacar o benefício.



Cumpra ressaltar que aqueles que não estão registrados no “CADASTRO ÚNICO” do Governo Federal para recebimento de benefícios sociais, na ocasião de solicitar o benefício e abrir a conta bancária digital, deverá preencher a AUTODECLARAÇÃO, ratificando que atende aos requisitos, e, sobretudo, ao limite de renda familiar total e “per capita”.

Além do auxílio financeiro mencionado nas situações acima, a lei ainda traz outras situações quanto ao BPC - Benefício de Prestação Continuada a Idosos e Deficientes, ampliando a possibilidade de participação ao recebimento do benefício, tendo em vista que aumentou a renda “per capita” para direito ao BPC de 1/4 (um quarto) do salário mínimo para 1/2 (meio) salário mínimo.

PROGRAMA EMERGENCIAL DE SUPORTE A EMPREGOS PROMOVE EMPRÉSTIMOS ÀS EMPRESAS PARA QUITAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

A MP 944, de 03/04/2020, instituiu o Programa Emergencial de Suporte a Empregos visando promover condições financeiras a empresários, sociedades empresariais e cooperativas (exceto sociedades de créditos), com a finalidade de pagamento por 60 (sessenta) dias da Folha de Pagamento de seus funcionários.

Assim como as demais medidas de proteção ao emprego e à renda dispostas na MP 936/20, as empresas que utilizarem o recurso do referido programa por 60 (sessenta) dias garantirão aos seus empregados ESTABILIDADE por igual período, ou seja, nenhum funcionário poderá ser demitido durante os 60 (sessenta) dias da contratação do crédito, e também durante os 60 (sessenta) dias contados após o recebimento da última parcela da linha de crédito, ou seja, durante 4 (quatro) meses.

Poderão aderir e requerer o recurso junto a instituições financeiras para financiamento de sua Folha de Pagamento as empresas que possuíram faturamento anual, em 2019, entre R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais).

O crédito a ser requerido junto às instituições financeiras **é limitado a 2 (dois) salários mínimos por funcionário** contratado em Folha de Pagamento, sendo destinado exclusivamente para pagamento de salários. Para sua obtenção, é necessário que a empresa possua sua Folha de Pagamento processada por instituição financeira - ou seja, efetue o pagamento em contas vinculadas de salários junto a tais instituições.



As instituições financeiras poderão formalizar as operações de crédito previstas neste programa até 30/06/2020 e observará os seguintes procedimentos a serem aplicados:

- a) **Taxa de juros de 3,75% ao ano** sobre o empréstimo concedido;
- b) **Prazo de 36 (trinta e seis) meses** para o pagamento do empréstimo;
- c) **Carência de 6 (seis) meses** para pagamento da primeira parcela, com capitalização dos juros durante esse período.

Implicará o vencimento imediato da dívida, caso o empresário ou a sociedade venha a infringir qualquer dos requisitos desse programa:

- I. utilizar o recurso exclusivamente para pagamento da Folha de Pagamento;
- II. rescindir qualquer funcionário sem justa causa durante a estabilidade projetada;
- III. prestar informações inverídicas para obtenção do crédito.

As instituições financeiras atuarão com independência na cobrança dos débitos, repassando ao BNDES a parcela dos pagamentos que cabe à União. Do montante ofertado de crédito, 15% pertencem às instituições financeiras e 85% são recursos da União. Os juros obtidos pela União através do pagamento dos empréstimos contraídos pelas empresas serão utilizados para quitação de parte da Dívida Pública.

Assim, orientamos que entre em contato com a instituição à qual mantém relacionamento para fins de análise quanto à participação no programa, devendo atentar-se aos critérios acima.

QUESTÕES TRABALHISTAS PAUTADAS NA MANUTENÇÃO DOS EMPREGOS E DA RENDA

Considerando as medidas preventivas para contenção da contaminação pelo coronavírus, que vai desde a necessidade de cada cidadão resguardar-se em seus lares à necessidade de fechamento de shoppings, cinemas, teatros, estabelecimentos comerciais e locais públicos, como ficam as relações de trabalho e emprego, uma vez que o funcionamento regular desses negócios é o que possibilita o pagamento dos salários e a manutenção dos empregos?

Dado a este fato, relacionamos, abaixo, possíveis ações a serem discutidas e implementadas pelas empresas, devendo sempre avaliar o fluxo financeiro e suas possibilidades de caixa.

MP 927 DE 22/03/2020:

· Dispõe sobre férias, home office, feriados, banco de horas, dentre outros.

a) QUANTO ÀS FÉRIAS

Ficam sujeitas às novas Normas da MP 927/2020 as regras para concessão de férias individuais e coletivas enquanto vigente a crise epidemiológica, em sobreposição ao artigo 139 da CLT.

Novos procedimentos trazidos pela MP, de acordo com os artigos 6º a 11º:

1. Comunicar ao empregado com antecedência de 2 dias o início do gozo.
2. Período mínimo das férias será de 5 dias.
3. Poderão ser concedidas as férias para funcionários que ainda não possuam 1 ano de emprego, sendo antecipado seu período aquisitivo.
4. As férias poderão ser pagas no 5º dia útil do mês seguinte ao mês de início do gozo.
5. O pagamento do valor de 1/3 das férias poderá ser realizado até a data da obrigação de pagamento do 13º Salário (20/12/2020).
6. As situações acima se aplicam também no caso de férias coletivas, ficando dispensada a comunicação aos sindicatos e ao Ministério do Trabalho.
7. Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual por escrito.

· ATENÇÃO

Nos casos em que o valor de 1/3 não seja pago junto ao valor total apurado das férias, deverão organizar em relatório à parte a diferença relativa a esse valor, a ser paga até a ocasião do pagamento do 13º Salário.

b) HOME OFFICE / TELETRABALHO

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do trabalhador, o executado na residência do empregado (HOME OFFICE) e o realizado a distância (TELETRABALHO), desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de trabalho - habitualidade, onerosidade e pessoalidade (Arts. 3º e 6º da CLT). A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) estabeleceu a partir do artigo 75-A da CLT dispositivos específicos para regular essa modalidade de trabalho.

No contrato de trabalho deve existir a especificação da modalidade ou, em caso de substituição do trabalho presencial para home office, deve existir aditivo contratual.



Todavia, considerando o advento relacionado à epidemia, a MP 927, de 22/03/2020, dispensou a exigência do aditivo contratual ou a realização de acordo individual ou coletivo, bem como o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, devendo ser comunicado ao funcionário a alteração na forma de atuação com 48 horas de antecedência, por escrito ou por e-mail.

No caso de teletrabalho e/ou home office em que seja dispensada a marcação da jornada de trabalho, o empregado não fará jus ao pagamento de horas extras pagas com adicional de 50% determinado pelo Art. 7, XVI, da CF/88, haja vista não realizar controle de jornada conforme determina o inciso III do artigo 62 da CLT.

Importante é destacar que, mantida tal modalidade de trabalho, se faz necessário regular em contrato firmado as responsabilidades do empregado e do empregador quanto aos equipamentos a serem utilizados, o reembolso pelo empregador das despesas arcadas pelo empregado, os riscos de acidente de trabalho e as responsabilidades envolvidas, preservando o entendimento que a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e estrutura necessária à realização das atividades não integram a remuneração do empregado. **Devendo o acordo firmado para tratativas quanto às responsabilidades, custos e reembolsos ser efetivado no prazo de 30 dias a contar da data de início da mudança na modalidade de trabalho, conforme prevê a MP 927 de 20/03/2020.**

c) ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

De acordo com a MP 927, de 20/03/2020, durante o estado de calamidade pública, poderão os empregadores antecipar o gozo dos feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 48 horas, aos empregados beneficiados com essa medida, devendo ser indicados os feriados a serem utilizados.

O aproveitamento dos feriados “religiosos” dependerá da concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual por escrito.

Os feriados utilizados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

d) BANCO DE HORAS

Durante o estado de calamidade pública, em conformidade com a MP 927, de 20/03/2020, poderão ser interrompidas as atividades pelo empregador, sendo constituído o regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou



do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

A compensação de tempo das horas para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante a prorrogação da jornada de trabalho em até 2 (duas) horas, que não poderá exceder 10 (dez) horas diárias.

A compensação de saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador, independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo de trabalho. **No entanto, orientamos que, nos casos em que o empregador efetue o pagamento integral dos salários ao empregado, não tendo este trabalhado toda a carga horária contratualmente estabelecida, que seja realizado Termo Individual de Acordo onde especifique o saldo de horas devidas ao empregador.**

e) SUSPENSÃO DA EXIGÊNCIA DE EXAMES MÉDICOS OCUPACIONAIS

Conforme a MP 927, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, EXCETO OS DEMISSIONAIS. Os referidos exames médicos ora suspensos deverão ser providenciados no prazo de 60 (sessenta) dias após a data de encerramento do estado de calamidade pública.

Em caso de o médico do trabalho que assiste a empresa entender que a prorrogação representa risco à saúde do empregado, o médico indicará a empresa a necessidade de sua realização.

· ATENÇÃO

O EXAME DEMISSIONAL poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

f) SUSPENSÃO DA EXIGÊNCIA DE TREINAMENTOS PERIÓDICOS OBRIGATÓRIOS

De acordo com a MP 927, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Os referidos treinamentos deverão ser realizados no prazo de 90 (noventa) dias, contado da data do encerramento do estado de calamidade pública. Todavia, durante a calamidade pública, os treinamentos

poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

g) ESCALA 12 POR 36. ALTERAÇÕES NAS REGRAS.

O artigo 26 da MP 927 PERMITE AOS ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso:

- a) Prorrogar a jornada de trabalho;
- b) Adotar escalas de horas adicionais entre a décima terceira hora e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, garantido o repouso semanal remunerado;
- c) As horas adicionais que porventura sejam implementadas poderão ser compensadas no prazo de 18 (dezoito) meses, contados da data do encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas em favor do empregado ou remuneradas como hora extra.

h) PAGAMENTO DO ABONO ANUAL - PIS/PASEP

O pagamento do Abono Anual devido aos beneficiários da Previdência, que durante o ano de 2020 tenham recebido auxílio-doença ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será pago em 2 (duas) parcelas:

- a) a primeira parcela será correspondente a 50% do valor do benefício devido no mês de abril e será pago o benefício deste mês;
- b) A segunda parcela será a diferença entre o total do Abono Anual e o valor da parcela antecipada, e será pago junto ao benefício de maio de 2020.

MP 936 DE 01/04/2020:

- Dispõe sobre a Manutenção de Empregos e da Renda do Trabalhador

A MP 936/2020 traz novas condições na relação de empregabilidade, onde o Governo Federal contribuirá com parte dos pagamentos dos salários dos funcionários por 60/90 dias nos casos em que indica, e tem por objetivos:

- Manutenção dos empregos e da renda dos empregados;
- Governo assumir parte ou total do valor a ser pago aos funcionários;
- Permitir suspender o Contrato de Trabalho por até 60 dias;
- Permitir reduzir carga horária e salário por até 90 dias;
- Permitir praticar ambos complementarmente, limitado a 90 dias;



- Garantir estabilidade posterior ao funcionário pelo mesmo tempo em que houver a suspensão do contrato ou a redução da carga horária;
- Que o empregado doméstico também seja incluído nas regras dispostas na MP.

• **ATENÇÃO**

Sinalizamos que será necessário, para qualquer ação a ser realizada, que a contabilidade comunique ao Governo Federal, no prazo de 10 dias, contados da realização dos procedimentos pela empresa. Portanto, muita atenção e não deixe de se comunicar com a contabilidade.

Abaixo, expomos a análise da referida MP, procedimentos necessários e possibilidades, as quais devem ser analisadas minuciosamente, tendo em vista que auxiliará o seu negócio, reduzindo custos com salários. Após análise dos pontos abaixo tratados, sugerimos que mantenha contato com nossa equipe para esclarecimentos e orientação.

NECESSIDADE DE CELEBRAÇÃO DE ACORDO

Para a realização da Redução da Jornada de Trabalho ou Suspensão do Contrato de Trabalho, se faz necessário realização de Acordo Individual com o Empregado ou de Acordo Coletivo celebrado com sindicato dos empregados, sendo que:

MP 936 DE 01/04/2020:

ACORDO INDIVIDUAL	PARA SALÁRIOS ATÉ R\$ 3.135,00 E SUPERIORES A R\$ 12.202,12.
ACORDO INDIVIDUAL	PARA SALÁRIOS ENTRE R\$ 3.135,01 E R\$ 12.202,11.

ESTABILIDADE AO EMPREGADO

Considerando que a MP consiste na preservação do emprego e da renda, nos casos em que o empregador aderir a qualquer das regras dispostas na MP quanto à redução da carga horária e salários por 90 (noventa) dias, ou mesmo suspensão do contrato de trabalho por 60 (sessenta) dias, por igual prazo de adesão, o empregado fará jus à ESTABILIDADE no emprego após findados esses prazos.

QUEM PAGA AO EMPREGADO E QUAL VALOR? POSSIBILIDADES:

Considerando que a MP consiste na preservação do emprego e da renda, nos casos em que o empregador aderir a qualquer das regras dispostas na MP quanto à redução da carga horária e salários por 90 (noventa) dias, ou mesmo suspensão do contrato de trabalho por 60 (sessenta) dias, por igual prazo de adesão, o empregado fará jus à ESTABILIDADE no emprego após findados esses prazos.



SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (ATÉ 60 DIAS)

A suspensão do contrato de trabalho poderá ser realizada em até 60 (sessenta) dias, podendo ocorrer em dois períodos de 30 (trinta) dias cada, vedados períodos inferiores.

- Empresa com faturamento no ano de 2019 até R\$ 4.800.000,00. O Governo pagará integralmente ao empregado o valor que ele possui de direito no Seguro-Desemprego
- Empresa com faturamento no ano de 2019 superior a R\$ 4.800.000,00. O Governo arcará com 70% do valor do Seguro-Desemprego e a empresa pagará 30% do valor do salário ao funcionário a título de “ajuda compensatória”, não incidindo sobre este valor de INSS, IR e FGTS.

ATENÇÃO

A data do pagamento do benefício será 30 (trinta) dias após a data que a empresa informar ao Ministério da Economia a suspensão. Como será paga pelo Governo, ainda será divulgada.

Ressaltamos que somente poderá ser suspenso o Contrato de Trabalho com base em ACORDO INDIVIDUAL dos funcionários que possuírem salário de até R\$ 3.135,00 e acima de R\$ 12.202,12. Para salários entre esses valores, se fará necessário ACORDO COLETIVO com sindicato.

REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA E DOS SALÁRIOS (ATÉ 90 DIAS)

De acordo com a MP 936/2020, poderá ser reduzida a carga horária em 25%, 50% e 70% através de Acordos Individuais ou Coletivos, sendo que na mesma proporção em que for reduzida a carga horária e o salário, o Governo assumirá o ônus do percentual reduzido. Contudo, o valor a ser pago pelo Governo não será o valor reduzido sobre o salário, mas, sim, o percentual que foi reduzido calculado sobre o valor que o funcionário teria direito no Seguro-Desemprego, caso tivesse sido desligado.

Abaixo, tabela especificando inclusive quando se darão através de Acordo Individual ou Coletivo as reduções da carga horária:

REDUÇÃO	VALOR DO BENEFÍCIO DO SEGURO-DESEMPREGO A RECEBER PELO GOVERNO	VALOR A SER PAGO PELA EMPRESA COMO SALÁRIO	PRECISA DE ACORDO INDIVIDUAL	PRECISA DE ACORDO COLETIVO COM SINDICATO
25%	25% do Valor do Seguro-Desemprego	75% do Salário	Todos os empregados	Não, apenas Acordo Individual
50%	50% do Valor do Seguro-Desemprego	50% do Salário	Quem ganha Salário de <u>ATÉ</u> R\$3.135,00 <u>E ACIMA DE</u> R\$ 12.202,12	Apenas para quem ganha salário <u>ENTRE</u> R\$ 3.135,01 e R\$ 12.202,11
70%	70% do Valor do Seguro-Desemprego	30% do Salário		

Ressaltamos que somente poderão ter reduzida a carga horária e salário com base em ACORDO INDIVIDUAL os funcionários que possuírem salário de até R\$ 3.135,00 e acima de R\$ 12.202,12.

· **ATENÇÃO**

Poderá a empresa junto ao sindicato dos empregados realizar ACORDOS COLETIVOS para redução de carga horária e salários em percentuais diferentes de 25%, 50% e 70%, contudo, o benefício a ser pago pelo Governo obedecerá nesses casos a seguinte condição:

- Redução da carga horária e salário de 25% a 49%, o benefício será pago no percentual de 25% do valor do Seguro-Desemprego a que o funcionário teria direito em caso de desligamento.
- Redução da carga horária e salário de 50% a 69%, o benefício será pago no percentual de 50%.
- Redução da carga horária e salário superior a 70%, o benefício será pago no percentual de 70%.

RETORNO ANTECIPADO DO EMPREGADO

Ainda que sejam realizadas a suspensão do contrato de trabalho ou a redução da carga horária e salários, o contrato de trabalho poderá ser restabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado:

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

CONTRATOS INTERMITENTES

No caso de haver trabalhadores intermitentes devidamente registrados, os mesmos farão jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) pelo período de 3 (três) meses, sendo devido o pagamento pelo Governo aos intermitentes no prazo de 30 (trinta) dias contados da publicação da MP 936 (de 01/04/2020), portanto, estima-se o pagamento aos intermitentes relativo à primeira parcela para o dia 01/05/2020.

Caso o funcionário intermitente registrado via CLT possua mais de um vínculo de emprego, o mesmo fará jus há apenas um benefício.

PRAZOS

No caso de haver trabalhadores intermitentes devidamente registrados, os mesmos farão jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) pelo período de 3 (três) meses, sendo devido o pagamento pelo Governo aos intermitentes no prazo de 30 (trinta) dias contados da publicação da MP 936 (de 01/04/2020), portanto, estima-se o pagamento aos intermitentes relativo à primeira parcela para o dia 01/05/2020.

Caso o funcionário intermitente registrado via CLT possua mais de um vínculo de emprego, o mesmo fará jus há apenas um benefício.

COMUNICAÇÃO AO EMPREGADO QUANTO À SUSPENSÃO DO CONTRATO OU REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

- 2 (dois) dias antes do início da suspensão ou do início da redução da jornada de trabalho e salário.

COMUNICAÇÃO AO SINDICATO DA CATEGORIA

- Em até 10 dias da data da assinatura do acordo com os empregados.

COMUNICAÇÃO PELA CONTABILIDADE AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA

- Em até 10 dias da data da assinatura do acordo com os empregados.

ATENÇÃO

A forma de comunicar ao Ministério da Economia será divulgada em ATO NORMATIVO a ser publicado. Caso o acordo seja efetivado e ainda não tenha sido divulgado o ATO, não sendo possível cumprir o prazo de

10 dias, o acordo não terá validade e a empresa ficará obrigada ao pagamento dos salários integralmente. **COMUNIQUE À CONTABILIDADE QUANDO REALIZAR O ACORDO INDIVIDUAL OU COLETIVO COM OS EMPREGADOS.**

PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS

- A realização dos Acordos Coletivos mencionados acima devem ser celebrados junto aos sindicatos da categoria.

Mesmo no caso de Acordos Individuais realizados entre empregador e empregados, o empregador terá o prazo de até 10 dias da data da celebração do ACORDO INDIVIDUAL para comunicar ao sindicato dos empregados a realização do acordo, conforme estabelece o parágrafo 4º, do artigo 11, da MP 936/2020. A MP não dispõe quanto à forma em que deverá ocorrer a comunicação.

COMO CALCULAR O BENEFÍCIO A SER RECEBIDO PELO EMPREGADO

O valor do benefício que o funcionário terá direito (pago pelo Governo) é calculado com base no valor do Seguro-Desemprego que o mesmo teria direito em caso de ter sido desligado da empresa. Nesse sentido, é preciso calcular qual seria o valor do Seguro-Desemprego.

- Abaixo, demonstramos a Tabela do Seguro-Desemprego. É válido informar que todos terão direito a apurar o benefício independentemente do tempo de contratação e do número de salários recebidos.

FAIXAS DE SALÁRIO MÉDIO	VALOR DA PARCELA
Até R\$ 1.599,61	Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)
de R\$ 1.599,62 até R\$ 2.666,29	O que exceder a R\$ 1.599,61 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.279,69
Acima de R\$ 2.666,29	O valor da parcela será de R\$ 1.813,03 invariavelmente

- Faixa de salário médio é calculada com base na média dos últimos 3 salários.
- Nos casos de redução da carga horária, o valor a ser pago será o percentual de redução da carga horária (25%, 50% ou 70%) sobre o valor da parcela encontrado.

- Nos casos em que for suspenso o contrato de trabalho, o valor da parcela do benefício será o valor do Seguro-Desemprego que o funcionário teria direito.
- Nos casos de suspensão do contrato, o valor do benefício não será inferior a 1 (um) salário mínimo.

FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES

MULTA DE R\$ 1.000,00 A R\$ 100.000,00

- Se for constatado pelo Fisco que o Acordo Individual ou Coletivo de Trabalho não se concretizaram, tendo a empresa se beneficiado da redução de salários com suposta redução da carga horária ou do benefício pago pelo Governo ao empregado.
- Não se configura **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO** caso o empregado continue atuando como home office, teletrabalho ou qualquer outra modalidade que exija “trabalho”, fato esse que poderá ser configurado como atitude fraudulenta sujeita a penalidade.

ORIENTAÇÕES HM

- Orientamos que sejam revistos os pedidos de férias e rescisões planejadas para o mês de ABRIL, avaliando o enquadramento nas hipóteses tratadas nesse Informativo, visando assim reduzir o custo com a Folha de Pagamento.
- Sejam já “minutados” os **ACORDOS INDIVIDUAIS** ou mantido contato com os sindicatos, nos casos em que forem necessários **ACORDOS COLETIVOS** para suspensão do contrato de trabalho ou redução da carga horária (salários acima de R\$ 3.135,01 e até R\$ 12.202,11).
- Devem atentar-se que ainda aguarda-se a publicação de ATO do Ministério da Economia que estabeleça como se dará a comunicação dos Acordos ao Governo Federal. Portanto, ainda que feito os acordos, os mesmos somente terão validade se for possível a comunicação destes ao Governo Federal, cuja metodologia de comunicação ainda será divulgada em ATO **NORMATIVO**.

13º SALÁRIO E FÉRIAS

Com a promulgação da Medida Provisória nº 936 em 1º de abril de 2020, posteriormente convertida na Lei nº 14.020 de 06/07/2020, o Governo Federal instituiu o Programa de Manutenção do Emprego e da Renda. Haja vista a publicação de decretos posteriores, a suspensão dos contratos de trabalho e a realização da redução da carga horária do trabalhador pode ser realizada durante o ano de 2020 por um período de até 180 dias. Mas como ficará o pagamento do 13º Salário e das férias dos funcionários que tiveram seus contratos suspensos ou reduzidos?

Embora não haja dispositivo legal que normatize o tema, o Ministério da Economia emitiu, no dia 17 de novembro, a Nota Técnica SEI nº 51520/2020/ME, de forma a esclarecer o tema e responder a tais perguntas. Nesse sentido, temos as seguintes definições quanto aos procedimentos a serem adotados pelas empresas em relação a tais assuntos:

QUANTO AO 13º SALÁRIO

A Lei nº 4.090/62, que estabelece o pagamento do 13º Salário (ou Gratificação Natalina), determina em seu artigo 1º a obrigatoriedade do pagamento de 1/12 (um doze avos) sobre o valor do salário recebido no mês de dezembro, multiplicado pelo número de meses que o trabalhador tenha prestado serviços à empresa ao qual foi contratado (CLT), e considera como mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Em razão da regra emanada na referida lei, a Nota Técnica do Ministério da Economia orienta que:

- 1) O funcionário não deverá ser prejudicado quanto ao pagamento do 13º Salário em relação aos meses em que esteve com contrato de trabalho reduzido, não perdendo, portanto, o direito a receber o 13º Salário integral relativo ao mês em que houve a redução;
- 2) Já nos casos de suspensão, o funcionário não fará jus ao recebimento do 13º Salário relativo aos meses em que ele não teve, no mínimo, 15 dias de trabalho na empresa.

EXEMPLIFICATIVAMENTE, TEMOS:

- a) Funcionário que teve seu contrato reduzido por qualquer período no mês, não havendo no mesmo mês suspensão do contrato de trabalho:
 - i. Receberá o 13º Salário normalmente relativo a esse mês de redução;
- b) Funcionário que teve seu contrato reduzido até o dia 14 e a partir do dia 15 teve o contrato suspenso nos demais dias seguintes do mês:
 - i. Não fará jus a receber o 13º Salário relativo a esse mês, tendo em vista que não teve no mínimo 15 dias de trabalho, perdendo o direito ao 13º Salário desse mês;

- c) Funcionário que foi suspenso pelo período de 15/07 a 20/11:
- i. Considerando que a suspensão começou no dia 15/07, significa que o mesmo somente trabalhou 14 dias, perdendo, portanto, o 13º Salário ref. aos meses de julho, agosto, setembro, outubro e, também, novembro, já que a SUSPENSÃO foi até o dia 20/11. Nesse caso, perderá o direito ao 13º equivalente a 5 meses e, considerando que foi admitido no mês de janeiro/2020, ou mês anterior, terá direito a receber apenas 7/12 (sete doze avos de 13º Salário), isto é: total do salário dividido por 12, multiplicado por 7.

QUANTO AO PAGAMENTO DAS FÉRIAS

O Artigo 130 da CLT, Decreto nº 5.452/62, estabelece que o trabalhador terá direito a férias a cada período de doze meses do contrato de trabalho, a esse período é atribuído o nome de “período aquisitivo de férias”, que é nada mais do que a contagem de doze meses a partir da data de admissão do funcionário.

O que deve ficar claro é que, de qualquer modo, o funcionário não será prejudicado quanto ao pagamento ou gozo de suas férias, sendo o período de 30 dias e a remuneração sempre integral, em obediência ao que rege a CLT e os direitos trabalhistas já consolidados. Todavia, o período aquisitivo de férias poderá ser alterado nos casos em que tiver existido a interrupção do contrato de trabalho em razão da suspensão de contrato.

A orientação da Nota Técnica do Ministério da Economia estabelece que: Nos casos em que houve redução do contrato de trabalho, não houve interrupção do contrato, haja vista que o trabalhador continuou realizando suas atividades, ainda que com carga horária reduzida, não devendo, portanto, ter o período aquisitivo tratado como interrompido. Ou seja, para os funcionários que tiveram “apenas” redução do contrato de trabalho, não haverá qualquer impacto quanto ao período aquisitivo de gozo, sendo as férias tratadas de forma natural, sem qualquer alteração quanto ao seu entendimento.

Nos casos em que houve suspensão do Contrato de Trabalho, ocorreu a interrupção do contrato, portanto o período em que o trabalhador ficou suspenso não será contado como tempo relativo ao período aquisitivo. Isso representa informar que o período aquisitivo passará a ser contado adicionando a quantidade de dias em que o funcionário ficou suspenso.

EXEMPLIFICATIVAMENTE, QUANTO ÀS FÉRIAS, TEMOS:

- a) Funcionário admitido em 01/10/2019 e que completaria um ano na empresa no dia 30/09/2020, porém teve o contrato de trabalho suspenso pelo período de 3 meses, entre os dias 01/07 e 30/09. Nesse caso, o período aquisitivo que lhe daria direito a férias será alterado e prorrogado por 3 meses, tendo em vista que durante os meses de suspensão não houve trabalho, havendo a interrupção do contrato. Nesse caso, para ter direito às férias, será considerado 1 ano de contratação o período de 01/10/2019 a 31/12/2020 (15 meses, já que por 3 meses houve a suspensão).

Apesar de a Nota Técnica do Ministério da Economia orientar as empresas em relação ao entendimento do Governo Federal quanto à metodologia de cálculo que deve ser adotada, a própria norma assegura que as empresas poderão adotar, via Convenção Coletiva, Acordo Coletivo, Acordo Individual por escrito ou por mera liberalidade do empregador, norma mais favorável ao trabalhador, isto é, optar pelo pagamento integral do 13º Salário ou mesmo desconsiderar a alteração do período aquisitivo das férias, para os casos de suspensão do contrato de trabalho.

Sobre qualquer hipótese, tendo em vista o Princípio da Proteção no âmbito do Direito do Trabalho, qualquer decisão que não esteja de acordo com a Nota Técnica do Ministério da Economia, somente poderá ser praticada se esta for favorável ao trabalhador.

Sem mais, colocamo-nos à disposição para qualquer esclarecimento que se faça necessário

EQUIPE HM CONTABILIDADE.

ASPECTOS JÁ TRATADOS NA CLT X CONSTITUIÇÃO FEDERAL

· LICENÇA REMUNERADA

Conforme estabelece o Artigo 444 da CLT, as relações de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha as disposições de proteção de trabalho, as convenções coletivas e as decisões de autoridades competentes.

Não obstante, o Artigo 61, em seu parágrafo 3º, trata a interrupção dos serviços na empresa resultantes de causas acidentais de força maior, o que nos permite, analogicamente, associar ao caso de paralisação das atividades em virtude da pandemia do coronavírus reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

É válido frisar que o funcionário em licença remunerada terá todos os direitos salariais assegurados (salário, horas extras, DSR, décimo terceiro, FGTS), no entanto, caso o decurso da licença seja superior a 30 (trinta) dias, conforme prevê a CLT em seu artigo 133, II, o empregado não terá mais direito às férias e, conseqüentemente, ao pagamento equivalente a 1/3 das férias. Todavia, sendo a licença inferior a 30 (trinta) dias, o direito às férias e ao valor de 1/3 serão devidos.

· ATENÇÃO

A licença não remunerada não é prevista na Legislação Trabalhista para casos extraordinários, mantendo sua característica quanto ao que traz o artigo 543 da CLT, que se aplica aos casos em que o empregado é eleito para cargos de administração sindical. A licença não remunerada configura suspensão do contrato de trabalho e, nestes casos, não há pagamento salarial nem tampouco conta-se como tempo de serviço. A mesma se aplica quando solicitada pelo colaborador dado a tal situação, não podendo ser exercida pela iniciativa do empregador.

· SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COM VISTAS À CLT

A CLT, em seu artigo 476-A, já traz a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho pelo período de 2 a 5 meses, **PARA PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO EM CURSO OU PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL OFERECIDO PELO EMPREGADOR**, com duração equivalente à suspensão contratual, **mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e concordância do empregado**. Para esses casos, o empregado não faz jus a salário e qualquer benefício será concedido voluntariamente pelo empregador.



A CLT ainda ratifica que, em caso de não ser ministrado o referido curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando, ficará descaracterizada a suspensão do contrato de trabalho, estando o empregador obrigado ao pagamento dos salários e encargos sociais.

Cumpra salientar que a MP 936/2020 trouxe situação similar, dispondo o prazo em 2 (dois) meses através de acordo.

· REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Consoante o que dispõe o artigo 444, as relações contratuais podem ser objeto de livre estipulação, resguardados os direitos trabalhistas do empregado, nesse sentido poderá a empresa, com aprovação do sindicato da categoria e concordância dos empregados, promover acordo coletivo para redução da jornada de trabalho e a consequente redução dos salários, sobretudo no caso de força maior.

Tal medida está de acordo com a Orientação Jurisprudencial nº 358 SDI-I/TST, que relata tal possibilidade quando a jornada for inferior a 8 (oito) horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, quando então poderá ser aplicado o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo de trabalho.

O Artigo 503 da CLT já traz a possibilidade da redução dos salários dos empregados, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, em até 25%, não podendo nunca resultar em valor inferior ao salário mínimo. Sendo após o período de força maior, restabelecidos os salários - naturalmente tal redução afetaria a carga horária. Todavia, a Constituição em seu artigo 7º, inciso XIII traz a necessária efetivação de Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho para tais casos.



POSIÇÃO EMPRESARIAL

O mundo enfrenta uma das maiores crises já vividas nos últimos tempos. A saúde é o principal tema em questão e a epidemia afeta a todos sem distinção de classe, cor, gênero ou condição social, apesar de ter maior risco em pessoas com menor imunidade. Por consequência, as ações necessárias para conter a crise epidemiológica interfere diretamente na economia.

Como manter nossos negócios em funcionamento? Como manter os empregos ou mesmo como pagar os salários já que não há atividade empresarial em pleno funcionamento?

Neste momento, é preciso ter tranquilidade e lucidez para que as decisões sejam tomadas no momento correto. O amanhã trará suas preocupações e a cada dia novos eventos e decisões serão proferidas pelos entes governamentais, que, cientes da crise, estudam continuamente formas de manter os empregos e apoiar a classe econômica.

É preciso focar a atenção na aplicação do recurso para onde mais será necessário. É preciso gerir nossos negócios com sabedoria e humanidade, sabendo decidir onde aplicá-los.

Nossos colaboradores são a alma do nosso negócio, e as medidas de proteção ao emprego e a reflexão das formas de manter essa mão de obra, ainda que com base em acordos, nos remete não só a acreditar que essa fase passará, mas também que, junto com eles, superaremos e nos tornaremos ainda mais fortes.

Acredite. Pondere. Decida. Todos os dias!

Estamos juntos!





 **HM CONTABILIDADE**
NEGÓCIOS INTEGRADOS

Acácio Fernandes
Sócio-diretor
diretorcontabil@hmcontabilidade.com.br
71 9 9225-7557

Chirley Braga
Sócia-diretora
diretorpessoal@hmcontabilidade.com.br
71 9 9130-1127

George Matos
Sócio-diretor
diretoroperacional@hmcontabilidade.com.br
71 9 9992-9171

Hamilton Souza
Sócio-diretor
diretoria@hmcontabilidade.com.br
71 9 9972-1209

Dina Mendes
Gestora HM Atende
71 9 9940-0645

Laila Uzeda
Gestora HM LEGAL
71 9 9965-0645

Laís Lucena
Gestora HM Tributário
71 9 9954-0645