

CHEDEIAK
LOPES DA COSTA
CRISTOFARO
SIMÕES

CHEDEIAK ADVOGADOS

CORONAVÍRUS

Algumas sugestões para as empresas na relação com
seus empregados – Atualização Medida Provisória 936

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020

- Institui o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda” criando um benefício emergencial a ser pago nos casos de redução proporcional de jornada de trabalho e salários e a suspensão temporária do contrato. O período máximo de redução será de 90 dias e de suspensão será de 60 dias. **Ambos podem ser combinados, desde que não ultrapassado o prazo limite de 90 dias.**
- **Não se aplica** no âmbito da União, Estados, DF, Municípios, órgãos da administração pública direta ou indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias e aos organismos internacionais.
- Não fará jus ao benefício quem já recebe benefício do INSS (aposentadoria, pensão, auxílio doença), seguro desemprego e bolsa de qualificação profissional.

MEDIDA PROVISÓRIA N° 936/2020 – MUITO IMPORTANTE

- O empregador poderá fazer uso, tanto da redução de jornada e de salários, quanto da suspensão do contrato de trabalho, como também da antecipação de férias e feriados (previstos na MP 927), **utilizando esses instrumentos em conjunto** (por exemplo: dar férias para alguns empregados, reduzir jornada e salários para outros e suspender o contrato de outros).
- Poderá, ainda, **combinar esses instrumentos**, ou seja, para um mesmo empregado, suspender o contrato por 30 dias e após esses 30 dias, reduzir a jornada e vice-versa, observando o prazo máximo de 90 dias.
- Com relação à **redução** de jornada e salários, ela pode ser feita livremente considerando a jornada semanal, de forma que o empregado pode, por exemplo, **trabalhar algumas horas em determinados dias e não trabalhar em outros**.
- Obviamente, a possibilidade de utilização desses diferentes instrumentos não poderá ensejar em medidas discriminatórias.

BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DE EMPREGOS E DA RENDA

- É o benefício que será pago com **recursos da UNIÃO**, nas hipóteses de:
 - (i) **Redução** proporcional de jornada de trabalho e salários ("redução"); e,
 - (ii) **Suspensão** temporária do contrato de trabalho.
- Pago no prazo de 30 dias a partir da data do início da redução ou suspensão e exclusivamente enquanto durar esse período.
- Para a redução ou suspensão, o empregador **deverá informar o Ministério da Economia, pelo e-social, sob pena de não ser válida a redução ou suspensão, acarretando que a empresa arque com os salários e encargos integrais do período** (até que a comunicação válida seja feita). Também deverá comunicar o Sindicato.
- A forma de transmissão da informação ainda será definida pelo Ministério da Economia.

BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DE EMPREGOS E DA RENDA

- O empregado que receber o benefício agora terá garantido o direito ao recebimento do seguro desemprego no futuro.
- A **base de cálculo do valor do benefício é o valor do seguro desemprego** que o empregado teria direito (o valor do seguro desemprego varia em função do salário do empregado, sendo R\$1.045,00 o valor mínimo e R\$1.813,03, o valor máximo).
- O benefício será pago em caso de redução ou suspensão, sem a necessidade de cumprimento de período aquisitivo ou tempo de vínculo de emprego.
- Empregados com mais de um vínculo de emprego poderão receber cumulativamente o benefício para cada vínculo, desde que haja redução ou suspensão.

REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E SALÁRIOS (“REDUÇÃO”)

O QUE É ISSO?	É a possibilidade de reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho e os salários dos empregados, por até 90 dias, preservando-se o valor do salário hora (para quem trabalha 44h semanais, divide-se o salário mensal por 220 para chegar ao salário hora; para quem trabalha 36h semanais, divide-se por 180)
COMO INSTITUIR	<ul style="list-style-type: none">Por NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL: (i) Redução de 25%: para os todos os empregados; e (ii) Redução de 50% ou 70%: para empregados com salário de até 03 salários mínimos (R\$3.135,00) ou que tenham nível superior E recebam salário superior a R\$12.202,10.Nesse caso, a redução deverá ser acordada entre o empregador e o empregado, mediante a realização de um acordo individual escrito. Esse acordo deverá ser encaminhado ao empregado no prazo 02 dias corridos. Toda comunicação deverá mencionar expressamente o “Estado de Calamidade Pública” e a MP 936/20.O empregador deverá comunicar o Ministério da Economia e o Sindicato no prazo de 10 dias a partir da celebração do acordo.Por NEGOCIAÇÃO COLETIVA para todos os empregados, que poderá instituir outros percentuais ou, caso já existente, se adequar às regra da MP em 10 dias.
RESTABELECIMENTO DA JORNADA E SALÁRIOS	<ul style="list-style-type: none">Quando cessar o “Estado de Calamidade Pública”;Da data estabelecida no acordo individual, lembrando que o prazo máximo é de 90 dias;Da data em que o empregador comunicar o empregado a decisão de antecipação.

REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E SALÁRIOS (“REDUÇÃO”)

VALOR DO BENEFÍCIO EM CASO DE NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL	<ul style="list-style-type: none">• O valor terá como base de cálculo o valor do seguro desemprego que o empregado faria jus (entre R\$1.045,00 e R\$1.813,03), aplicado o mesmo percentual de redução. Assim:<ul style="list-style-type: none">(i) Redução de 25%: benefício será de 25% do valor do seguro desemprego;(ii) Redução de 50%: benefício será de 50% do valor do seguro desemprego;(iii) Redução de 70%: benefício será de 70% do valor do seguro desemprego <p>Exemplo: o empregado que recebe R\$2.500,00 de salário, teria direito a seguro desemprego no valor de R\$1.729,88. Assim, aplicando-se as regras da MP, os valores ficariam assim:</p> <ul style="list-style-type: none">(i) Redução de 25%: salário: R\$1.875,00 + benefício: R\$432,47 = TOTAL: R\$2.307,47;(ii) Redução de 50%: salário: R\$1.250,00 + benefício: R\$864,94 = TOTAL: R\$2.114,94;(iii) Redução de 70%: salário: R\$750,00 + benefício: R\$1.210,92 = TOTAL: R\$1.960,92.
VALOR DO BENEFÍCIO EM CASO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA	<ul style="list-style-type: none">• Caso da redução de jornada e salários seja instituída por meio de negociação coletiva, o benefício será pago de forma distinta:<ul style="list-style-type: none">(i) 0% caso a redução da jornada e salários seja inferior a 25%;(ii) 25% do valor do seguro desemprego, caso a redução da jornada e salários seja entre 25% e 49,99%;(iii) 50% do valor do seguro desemprego, caso a redução da jornada e salários seja entre 50% e 69,99%; e,(iv) 75% do valor do seguro desemprego, caso a redução da jornada e salários seja superior a 70%.• Os acordos ou convenções coletivas celebrados antes da MP poderão ser renegociados para adequação aos termos da MP, no prazo de 10 dias.

REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E SALÁRIOS (“REDUÇÃO”)

GARANTIA DE EMPREGO	EMPREGADO QUE TEVE REDUÇÃO NÃO PODERÁ SER DEMITIDO <ul style="list-style-type: none">• Durante o período da redução;• Após o término da redução, por período igual ao que durou a redução;• Não se aplica a garantia de emprego em casos de <u>pedido de demissão ou demissão por justa causa</u>.
E SE HOUVER DEMISSÃO NO PERÍODO DE GARANTIA DE EMPREGO?	AUMENTO DO VALOR DAS VERBAS RESCISÓRIAS <ul style="list-style-type: none">• Empregador deverá pagar, <u>além das parcelas rescisórias</u>:<ul style="list-style-type: none">(i) 50% do valor do salário que o empregado teria direito no período da garantia provisória de emprego, em caso de redução de 25%;(ii) 75% do valor do salário que o empregado teria direito no período da garantia provisória de emprego, em caso de redução de 50%; e(iii) 100% do valor do salário que o empregado teria direito no período da garantia provisória de emprego, em caso de redução de 70%.• Note-se que o valor dessa <u>indenização envolve todo o período da estabilidade</u>, ou seja, o período da redução/suspensão mais um período de tempo igual. Assim, por exemplo, se acordada uma redução de 50% por 60 dias, mas o empregado é dispensado no 30º dia, o empregador terá que pagar o equivalente a 75% dos salários de 90 dias (se a redução é de 60 dias, a garantia de emprego é de 120 dias; se a dispensa ocorreu no 30º dia, ainda faltavam 90 dias para o término da garantia de emprego).• Não se aplica a garantia de emprego em casos de <u>pedido de demissão ou demissão por justa causa</u>.
IRREGULARIDADES	<ul style="list-style-type: none">• Irregularidades nos acordos poderão ser apuradas pela Fiscalização do Trabalho e ensejarão aplicação de multa de R\$1.000,00 até R\$100.000,00;• A fiscalização da redução ou suspensão não estão sujeitas ao critério da dupla visita previsto na MP 927.

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO ("SUSPENSÃO")

O QUE É ISSO?	<ul style="list-style-type: none">É a possibilidade de suspender o contrato de trabalho, ou seja, a prestação do trabalho e correspondente pagamento de salários, por até 60 dias, podendo ser fracionado em até dois períodos de 30 dias. Para esses empregados deverão ser mantidos os benefícios (vale refeição, plano de saúde, etc.).O empregado com o contrato suspenso poderá contribuir para a Previdência Social como segurado facultativo.
COMO INSTITUIR – EMPRESAS COM RECEITA BRUTA EM 2019 DE ATÉ R\$4,8MILHÕES	<ul style="list-style-type: none">Por NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL:<ul style="list-style-type: none">(i) Somente para os empregados com salário de até 03 salários mínimos (R\$3.135,00) ou que tenham nível superior E recebam salário superior a R\$12.202,10.Nesse caso, a redução deverá ser acordada entre o empregador e o empregado, mediante a realização de um acordo individual escrito. Esse acordo deverá ser encaminhado ao empregado no prazo 02 dias corridos. Toda comunicação deverá mencionar expressamente o "Estado de Calamidade Pública" e a MP 936/20.O empregador deverá comunicar o Ministério da Economia e o Sindicato no prazo de 10 dias a partir da celebração do acordo.Por NEGOCIAÇÃO COLETIVA para todos os empregados.
COMO INSTITUIR – EMPRESAS COM RECEITA BRUTA EM 2019 SUPERIOR A R\$4,8MILHÕES	<ul style="list-style-type: none">Mesmas regras acima.Somente poderá instituir a suspensão mediante pagamento de "ajuda compensatória" mensal equivalente a 30% do salário do empregado.Essa ajuda compensatória terá natureza indenizatória, ou seja, não será base de cálculo de IR, contribuição previdenciária e FGTS e poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto de renda da pessoa jurídica e CSSL (mais esclarecimentos sob esses aspectos tributários no final).

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO ("SUSPENSÃO")

VALOR DO BENEFÍCIO PARA EMPREGADOS DE EMPRESAS COM RECEITA BRUTA EM 2019 DE ATÉ R\$4,8MILHÕES	<ul style="list-style-type: none">100% do valor do seguro desemprego.
VALOR DO BENEFÍCIO PARA EMPREGADOS DE EMPRESAS COM RECEITA BRUTA EM 2019 SUPERIOR A R\$4,8MILHÕES	<ul style="list-style-type: none">30% do valor do salário será pago pelo empregador, como "ajuda compensatória".70% do valor do seguro desemprego.
RESTABELECIMENTO DA JORNADA E SALÁRIOS	<p>RESTABELECIMENTO OCORRERÁ NO PRAZO DE DOIS DIAS CORRIDOS</p> <ul style="list-style-type: none">Quando cessar o "Estado de Calamidade Pública";Da data estabelecida no acordo individual, lembrando que o prazo máximo é de 60 dias;Da data em que o empregador comunicar o empregado a decisão de volta ao trabalho.

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO ("SUSPENSÃO")

E SE O EMPREGADO PERMANECER TRABALHANDO NO PERÍODO DE SUSPENSÃO ?	<ul style="list-style-type: none">• <u>Qualquer atividade</u> do empregado durante o período de suspensão, mesmo que em homeoffice, <u>descaracterizará a suspensão</u> e importará em: (i) <u>Pagamento imediato</u> da remuneração e encargos sociais de todo o período; (ii) <u>Penalidade</u> por irregularidades abaixo citadas.
GARANTIA DE EMPREGO	EMPREGADO QUE TEVE SUSPENSÃO DO CONTRATO NÃO PODERÁ SER DEMITIDO <ul style="list-style-type: none">• Durante o período da suspensão;• Após o término da suspensão, por período igual ao que durou a suspensão;• Não se aplica a garantia de emprego em casos de <u>pedido de demissão ou demissão por justa causa</u>.
IRREGULARIDADES	<ul style="list-style-type: none">• Irregularidades nos acordos poderão ser apuradas pela Fiscalização do Trabalho e ensejarão aplicação de multa de R\$1.000,00 até R\$100.000,00;• A fiscalização da redução ou suspensão não estão sujeitas ao critério da dupla visita previsto na MP 927.

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO ("SUSPENSÃO")

E SE HOUVER DEMISSÃO NO PERÍODO DE GARANTIA DE EMPREGO?

AUMENTO DO VALOR DAS VERBAS RESCISÓRIAS

- Empregador deverá pagar, além das parcelas rescisórias:
 - (i) **50%** do valor do salário que o empregado teria direito no período da garantia provisória de emprego, em caso de redução de 25%;
 - (ii) **75%** do valor do salário que o empregado teria direito no período da garantia provisória de emprego, em caso de redução de 50%; e
 - (iii) **100%** do valor do salário que o empregado teria direito no período da garantia provisória de emprego, em caso de redução de 70%.
- Note-se que o valor dessa indenização envolve todo o período da estabilidade, ou seja, o período da redução/suspensão mais um período de tempo igual. Assim, por exemplo, se acordada uma redução de 50% por 60 dias, mas o empregado é dispensado no 30º dia, o empregador terá que pagar o equivalente a 75% dos salários de 90 dias (se a redução é de 60 dias, a garantia de emprego é de 120 dias; se a dispensa ocorreu no 30º dia, ainda faltavam 90 dias para o término da garantia de emprego).
- Não se aplica a garantia de emprego em casos de pedido de demissão ou demissão por justa causa.

OUTRAS MEDIDAS RELEVANTES

LAYOFF	<ul style="list-style-type: none">Permite a instituição de <i>layoff</i>, nos termos do artigo 476-A da CLT, o seja, a possibilidade de suspender o contrato de trabalho, pelo período não inferior a 01 mês, nem superior a 03 meses, nos quais o empregado deve fazer algum curso ou programa de qualificação profissional <u>não presencial</u>.Como não há outra determinação sobre essa questão na MP, entendemos para instituir o Layoff será necessária negociação coletiva.
TRABALHO INTERMITENTE	<ul style="list-style-type: none">Empregados sob regime de trabalho intermitente terão direito a um benefício emergencial de R\$600,00 pelo período de 03 meses.Diferentemente do contrato de trabalho “normal”, esse benefício será aplicado a apenas um contrato, não sendo possível a sua cumulação em caso de contrato com mais de um empregador.

ASPECTOS TRIBUTÁRIOS DA AJUDA COMPENSATÓRIA A SER PAGA NA SUSPENSÃO DE CONTRATOS

- A **ajuda compensatória mensal de 30% do valor do salário**, que deverá ser paga pelas empresas que tiveram faturamento anual superior a R\$4,8milhões em 2019 e que pretendam suspender os contratos de trabalho de seus empregados, **não terá natureza salarial**, ou seja, **não integrará** a base de cálculo do imposto de renda na fonte promovendo os seguintes efeitos práticos:
 - (i) **não será objeto de retenção** de IR na fonte;
 - (ii) **deverá ser declarada** pelo beneficiário como **"Rendimentos Isentos e Não-Tributáveis"** na Declaração de Ajuste Anual referente ao ano-calendário de 2020 (é possível que haja futura modificação das regras sobre preenchimento da DIRF para declaração específica desse rendimento);
 - (iii) **não integrará** a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários, incluindo aqueles referentes ao sistema S ("terceiros") e o FGTS; e,
 - (iv) **poderá ser excluída** do lucro líquido para fins de determinação do imposto de renda da pessoa jurídica empregadora e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas empregadoras que forem tributadas pelo lucro real.

ASPECTOS TRIBUTÁRIOS DA AJUDA COMPENSATÓRIA A SER PAGA NA SUSPENSÃO DE CONTRATOS

- A “ajuda compensatória mensal” prevista no artigo 476-A da CLT é diferente da que está prevista na MP 936.
- Com relação àquela prevista na CLT, há discussões judiciais sobre a incidência do imposto de renda, inclusive com decisões favoráveis e contrárias à tal incidência no Tribunal Regional Federal da Terceira Região.
- No caso específico da “ajuda compensatória” trazida pela MP 936, a não-incidência do imposto de renda está expressamente prevista no texto da própria MP.
- No caso da empresas que optaram pelo recolhimento da contribuição previdenciária sobre a receita bruta, o valor pago a título de “ajuda compensatória” nos termos da MP 936 não acarretará diminuição no valor da contribuição previdenciária (posto que a base de cálculo é a receita bruta). Nesses casos, o valor da “ajuda compensatória” servirá apenas para a redução da apuração do lucro da pessoa jurídica, para fins de cálculo de imposto de renda e CSSL.

Equipe Trabalhista

Flavio Aldred Ramacciotti
flavio.aldred@clcmra.com.br

Michelle Pimenta Dezidério
michelle.pimenta@clcmra.com.br

Leonardo Alberto Souza e Silva
leonardo.souza@clcmra.com.br

Natália Romito Nogueira
natalia.nogueira@clcmra.com.br

Juliana Camargo Alves
juliana.alves@clcmra.com.br

SÃO PAULO

Rua Gomes de Carvalho, 1.510
19º andar – Vila Olímpia – São Paulo
SP – 04547-005 – Brasil

55 21 3543.6100

RIO DE JANEIRO

Rua Visconde de Pirajá, 351
13º andar – Ipanema – Rio de Janeiro
RJ – 22410-906 – Brasil

55 21 3543.6100

clcmra.com.br

CHEIAK
LOPES DA COSTA
CRISTOFARO
SIMÕES

CHEIAK ADVOGADOS