

INFORMATIVO Nº. 02**Medidas Jurídicas para o Enfrentamento da Crise Financeira
Causada pelo COVID-19**

02/04/2020

I. MEDIDAS TRABALHISTAS:

Novas e importantíssimas medidas trabalhistas foram criadas por meio da Medida Provisória nº 936, publicada na noite de 1º de abril de 2020, visando a preservação do emprego, da renda e, concomitantemente, do caixa das empresas.

As duas principais medidas instituídas são a possibilidade de o empregador reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho e o salário, bem como a suspensão temporária do contrato de trabalho.

1. Redução Proporcional da Jornada de Trabalho e de Salário:

- ✓ Acordo deve ser formalizado por escrito entre empregador e empregado;
- ✓ Redução da jornada e do salário pode durar até 90 dias;
- ✓ Redução deve se dar nos percentuais de 25%, 50% ou 70%;
- ✓ Empregado receberá da União o valor do seguro-desemprego a que teria direito proporcionalmente ao da redução (por exemplo: se a jornada e salário do empregado foi reduzida em 25%, ele receberá da União o valor equivalente à 25% do salário-desemprego a que faz jus)
- ✓ Obrigatoriedade de encaminhamento do acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos antes do período início da redução;
- ✓ Obrigatoriedade de preservação do valor do salário-hora de trabalho (valor do salário dividido pelo número de horas trabalhadas – regra: 220h mensais);
- ✓ Obrigatoriedade de o empregador informar ao sindicato do empregado a formalização do acordo individual no prazo de até dez dias corridos contado da data de sua celebração;
- ✓ Obrigatoriedade de o empregador informar ao Ministério da Economia a redução, no prazo de dez dias, contado da data de celebração do acordo;
- ✓ Empregador deverá observar a forma de transmissão destas informações a ser regulamentada em ato do Ministério da Economia;
- ✓ Empregador será penalizado caso não comunique o Ministério da Economia sobre o acordo individual dentro do prazo de dez dias contado da sua celebração:
 - responsabilidade pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada;
 - a data de início do Benefício será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e

- a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada.
- ✓ Jornada de trabalho e salário integrais serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos:
 - contado da cessação do estado de calamidade pública;
 - ou da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuados;
 - ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.
- ✓ Empregador não poderá dispensar o empregado durante o período da redução e, após o restabelecimento da jornada e salário integrais, por período equivalente ao acordado para a redução;
- ✓ Sujeição do empregador, no caso de dispensa no curso da garantia provisória – exceto no caso de pedido de demissão ou dispensa por justa causa – ao pagamento das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor e, ainda, de indenização no valor de:
 - cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia, na hipótese de redução igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;
 - setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia, na hipótese de redução igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou
 - cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia, na hipótese de redução em percentual superior a setenta por cento.
- ✓ Regra da redução de jornada e salário se aplica aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

2. Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho:

- ✓ Acordo individual escrito entre empregador e empregado estabelecendo a suspensão temporária do contrato de trabalho pelo prazo máximo de 60 dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 dias;
- ✓ Empregador deverá encaminhar o acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos da data de início da suspensão;
- ✓ Empregado receberá 100% do valor do seguro-desemprego a que tem direito no caso de empresas com faturamento anual de até R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);
- ✓ No caso de empresas com faturamento superior à R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), empregado receberá 70% do valor do seguro-desemprego a que teria direito;
- ✓ Empregador deverá manter, para o empregado com contrato de trabalho suspenso, os mesmos benefícios concedidos aos empregados ativos;

- ✓ Obrigatoriedade de o empregador informar ao sindicato do empregado o acordo individual, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração;
- ✓ Obrigatoriedade de o empregador informar ao Ministério da Economia a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data de celebração do acordo;
- ✓ Sujeição do empregador à penalidades caso não informe o Ministério da Economia sobre o acordo em 10 dias contados de sua celebração:
 - responsabilidade pelo pagamento da remuneração no valor anterior à suspensão do contrato de trabalho, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada;
 - a data de início do Benefício será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e
 - a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada.
- ✓ Vedação à manutenção, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, das atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância;
- ✓ Sujeição do empregador, na hipótese acima, de descaracterização da suspensão temporária do contrato de trabalho com a consequente remuneração integral do empregado, somada, ainda, às penalidades previstas na legislação em vigor e em convenção ou acordo coletivo de trabalho;
- ✓ Empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), no ano-calendário de 2019, somente poderão suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal de trinta por cento do valor do salário do empregado;
- ✓ Restabelecimento da jornada de trabalho e salário integrais no prazo de dois dias corridos, contado:
 - da cessação do estado de calamidade pública;
 - ou da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuados;
 - ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.
- ✓ Empregado tem garantia provisória no emprego:
 - durante o período acordado de suspensão temporária do contrato de trabalho; e
 - após o encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a suspensão.
- ✓ Vedação à dispensa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego;
- ✓ Empregador que dispensar o empregado – exceto no caso de pedido de demissão ou de dispensa por justa causa – deverá pagar as parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor e, ainda, indenização no valor de cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego;

- ✓ Regra da suspensão se aplica aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

3. Ajuda Compensatória Mensal (vale tanto para a hipótese de redução da jornada e do salário quanto para a hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho):

- ✓ O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal;
- ✓ A ajuda compensatória mensal:
 - deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;
 - terá natureza indenizatória;
 - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;
 - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
 - não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS;
 - poderá 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.
- ✓ Na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória não integrará o salário devido pelo empregador.

4. Outras Regras para o Empregador em Ambos os Regimes (de redução da jornada e do salário ou de suspensão do contrato de trabalho):

- ✓ As medidas de redução e suspensão serão implementadas por acordo individual apenas em relação aos empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou portadores de diploma de nível superior com salário mensal igual ou superior R\$ 12.202,12;
- ✓ As medidas para pagamento do benefício, redução da jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho para os empregados não enquadrados na regra acima, somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento;
- ✓ Durante o estado de calamidade pública, o curso ou o programa de qualificação profissional poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses;
- ✓ Negociação coletiva pode definir medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho;

II. MEDIDAS FISCAIS

1. Medidas Desonerativas:

1.1 Redução à Zero da Alíquota do Imposto sobre Operações Financeiras – IOF:

- ✓ Alíquota do IOF zerada em operações de crédito contratadas entre 03 de abril de 2020 e 3 de julho de 2020.
- ✓ Também foi zerada a alíquota adicional do IOF que antes era de 0,38%.

2. Medidas Extensoras de Prazo:

- ✓ Postergação da data-limite para a declaração do Imposto de Renda de Pessoa Física de 30 de abril para 30 de junho.
- ✓ A data-limite para a declaração do Imposto de Renda de Pessoa Jurídica continua sendo 30 de abril de 2020.

III. MEDIDAS ANUNCIADAS PELO GOVERNO FEDERAL, MAS AINDA PENDENTES DE ESTRUTURAÇÃO E REGULAMENTAÇÃO:

Há a expectativa de que, muito em breve, seja criada regra autorizando o diferimento no pagamento de tributos federais, citando-se, dentre eles, as contribuições ao PIS, PASEP e COFINS incidentes sobre a receita bruta, assim como a contribuição previdenciária patronal incidente sobre a folha salarial.

Espera-se que o vencimento desses tributos em abril e maio possam ser postergados, respectivamente, para agosto e outubro de 2020.