

CORONAVÍRUS | COVID-19

BOLETIM JURÍDICO

COMPILADO ESPECIAL ATÉ 30 DE ABRIL DE 2020

TRABALHISTA

CHEDIAK
LOPES DA COSTA
CRISTOFARO
SIMÕES

CHEDIAK ADVOGADOS

SUMÁRIO

- **Trabalhista:**

Medida Provisória nº 927 - dispõe sobre medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 06, de 20 de março de 2020

Medida Provisória nº 936 - institui o "Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda", criando um benefício emergencial a ser pago com recursos da União nos casos de redução proporcional de jornada de trabalho e salários e a suspensão temporária do contrato

Lei nº 13.982 - dispõe sobre novos parâmetros para caracterizar a pessoa em estado de "vulnerabilidade social", permitindo que eles tenham direito ao benefício de prestação continuada e ao recebimento de um auxílio emergencial nº valor de R\$600,00 (seiscentos reais) em razão do "Estado de Calamidade Pública" decorrente do Coronavírus

Medida Provisória nº 944 - institui o "Programa Emergencial de Suporte ao Emprego", permitindo que as pequenas e médias empresas obtenham financiamento com juros de 3,75% ao ano com a finalidade de pagamento da totalidade da folha salarial de seus empregados pelo o período de 2 (dois) meses

SUMÁRIO

- **Trabalhista (cont.):**

Medida Provisória nº 946 - extingue, em 31 de maio de 2020, o Fundo PIS-Pasep, transferindo o patrimônio para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Nota Orientativa nº 21 – emitida pelo Governo Federal, orienta as empresas a deduzirem de suas contribuições devidas à previdência social os valores pagos em relação aos primeiros 15 dias de salário do empregados afastado por enfermidade causada pelo Coronavírus

eSocial – perguntas frequentes no Estado de Calamidade Pública

Medida Provisória nº 955 - revoga a Medida Provisória nº 905/19, que criou o contrato de trabalho Verde e Amarelo

ASPECTOS TRABALHISTAS

- **Medida Provisória nº 927, de 23 de março de 2020:**

Status: Vigente.

A Medida dispõe sobre as alterações trabalhistas possíveis para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 06, de 20 de março de 2020. Dentre as principais medidas estão:

- a) Teletrabalho (*homeoffice*);
- b) Antecipação de férias individuais e coletivas;
- c) Banco de Horas;
- d) Antecipação de feriados; e
- e) Suspensão de exigências administrativas em segurança do trabalho.

Link: <https://bit.ly/3ccjM5v>

A Medida traz, ainda, outras determinações, como por exemplo, a postergação do recolhimento do FGTS, a sua aplicabilidade para empregados domésticos e a necessidade da existência denexo de causalidade para que a doença causada pelo Coronavírus seja considerada como doença do trabalho.

- As empresas devem se organizar e utilizar todas as possibilidades trazidas pela MP, ou seja, colocar alguns empregados em *homeoffice*, outros em férias (podendo, após o período de férias, alterná-los, ou seja, os que estavam em *homeoffice* podem entrar em férias e vice-versa).
- **As disposições da MP serão aplicáveis**, quando cabível, a temporários e prestadores de serviços (previstos na Lei 6.019/74), trabalhadores rurais (Lei nº 5.889/73) e **empregados domésticos** (Lei Complementar nº 150/15).
- No dia 29.04.2020, o plenário do Supremo Tribunal Federal julgou as liminares requeridas nas Medidas Cautelares das Ações Diretas de Inconstitucionalidade n.º 6.342, nº 6.344, nº 6.346, nº 6.348, nº 6.349, nº 6.352 e nº 6.354. A decisão final foi de 7 votos a favor da suspensão da eficácia do art. 29 da MP 927, de forma que os casos de contaminação pelo Coronavírus (Covid-19) podem ser considerados como doença profissional, sem a necessidade da comprovação do nexo causal; e de 6 votos a favor da suspensão do art. 31 da MP 927, de forma que os Auditores do Trabalho podem emitir autos de infração sem qualquer restrição.

Material mais detalhado preparado por Chediak Adv. pode ser acessado em: <https://bit.ly/2KVF23h>

- **Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020:**

Status: Vigente.

A Medida institui o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”, criando um benefício emergencial a ser pago com recursos da União nos casos de redução proporcional de jornada de trabalho e salários e a suspensão temporária do contrato.

Link: <https://bit.ly/2YvbLob>

- 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**.
- 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** proporcional de jornada e salários, ela pode ser feita livremente, **por até 90 dias**, considerando a jornada semanal, de forma que o empregado pode, por exemplo, **trabalhar algumas horas em determinados dias e não trabalhar em outros**

- A **suspensão temporária do contrato de trabalho** é a possibilidade do empregador suspender a prestação do trabalho e o 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.).
- No dia 17.04.2020, o plenário do Supremo Tribunal Federal julgou a liminar requerida na Medida Cautelar em Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363. A decisão final foi de 7 (sete) votos a favor da validade integral da MP 936, de forma que os acordos individuais prevalecem, sem a necessidade de anuência dos Sindicatos.

Material mais detalhado preparado por Chediak Adv. pode ser acessado em : <https://bit.ly/2yevIF5>

- **Lei nº 13.982, de 02 de abril de 2020:**

Status: Vigente.

A Lei cria novos parâmetros para caracterizar a pessoa em estado de “vulnerabilidade social”, permitindo que elas tenham direito ao benefício de prestação continuada e ao recebimento de um auxílio emergencial no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) pelo o período de 3 (três) meses em razão do Coronavírus:

Link: <https://bit.ly/3aWpZBB>

- Em linhas gerais, a Lei amplia e altera os requisitos já existentes para aqueles que recebem o benefício de prestação continuada, permitindo que mais pessoas tenham acesso ao referido benefício em razão do estado de calamidade pública. Além disso, ela **prevê o pagamento do auxílio aos trabalhadores que não possuem contrato de trabalho formal.**

Os **requisitos** para o recebimento do auxílio emergencial, são cumulativamente os seguintes:

- i. Ser maior de 18 anos;
- ii. Não manter emprego formal ativo;
- iii. Não ser titular de benefício previdenciário ou assistencial, ou benefício do seguro-desemprego, ou de programa de transferência de renda federal, com exceção do Bolsa Família;
- iv. Possuir renda familiar mensal por pessoa, de até ½ (meio) salário mínimo ou renda familiar mensal total de até 3 (três) salários mínimos;
- v. Não ter recebido, no ano de 2018, rendimentos tributáveis acima de R\$ 28.559,70 (vinte e oito mil, quinhentos e cinquenta e nove reais e setenta centavos); e
- vi. Exerça atividade na condição de:
 - a) microempreendedor individual (MEI);
 - b) contribuinte individual de Regime Geral de Previdência Social que contribua a forma individual;
 - c) trabalhador informal, empregado, autônomo ou desempregado de qualquer natureza, inclusive intermitente inativo, inscrito no Cadastro único até 20 de março de 2020, ou que apresente termos de autodeclaração.

As **regras** específicas para o recebimento do auxílio, são as seguintes :

- O recebimento será limitado a 02 (dois) membros da mesma família;
- O auxílio substituirá o benefício do Bolsa Família, quando for mais benéfico;
- A mulher provedora de família, que não receba qualquer auxílio do pai, terá direito a 02 (duas) cotas do auxílio;
- O auxílio será pago em 03 (três) prestações mensais, por meio de instituição financeira pública federal;
- Os trabalhadores que forem Microempreendedores Individuais (MEIs), trabalhadores desempregados e contribuintes individuais do INSS precisam se inscrever no site (<https://auxilio.caixa.gov.br/#/inicio>) ou no aplicativo "CAIXA|Auxílio Emergencial", criados pela Caixa Econômica Federal.
- As pessoas cadastradas no Cadastro Único até 20.03.2020 receberão o benefício sem a necessidade de qualquer outra inscrição.

- **Medida Provisória nº 944, de 03 de abril de 2020:**

Status: Vigente.

A Medida institui o “Programa Emergencial de Suporte a Empregos”, permitindo que as pequenas e médias empresas obtenham financiamento com juros de 3,75% ao ano com a finalidade de pagamento da totalidade da folha salarial de seus empregados pelo o período de 2 (dois) meses.

Link: <https://bit.ly/2XwAZSH>

- As linhas de crédito serão **destinadas exclusivamente ao processamento das folhas de pagamento** e ficarão limitadas ao valor equivalente ao salário do empregado, e até duas vezes o salário mínimo por empregado. Ou seja, se um empregado recebe 1 (um) salário mínimo, esse valor será considerado para a folha de pagamento. No caso de um empregado que ganha R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), o cálculo terá como limite o valor equivalente a 2 salários mínimos.
- As disposições da MP **serão aplicáveis** aos empresários, sociedades empresárias e sociedades cooperativas, com receita bruta anual superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais), calculadas com base no exercício de 2019. As sociedades de crédito não são contempladas por esta MP.
- Para terem acesso às linhas de crédito do Programa, as empresas deverão ter sua folha de pagamento processada por instituição financeira participante, que ainda serão divulgadas pelo Governo.

- Para contratar as linhas de crédito, as empresas assumirão as seguintes **obrigações**:
 - i. Fornecimento de informações verídicas;
 - ii. Não utilização dos recursos para finalidades distintas do pagamento dos salários de seus empregados; e
 - iii. Garantia de emprego de todos os seus empregados no período compreendido entre a data da contratação da linha de crédito e o 60º (sexagésimo) dia após o recebimento da última parcela.
- O descumprimento a qualquer das obrigações acima, implica o vencimento antecipado da dívida.

- **Medida Provisória nº 946, de 07 de abril de 2020:**

Status: Vigente.

A Medida extingue, em 31 de maio de 2020, o Fundo PIS-Pasep, transferindo o patrimônio para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Link: <https://bit.ly/34sAMkH>

As contas vinculadas individuais dos participantes do Fundo PIS-Pasep passarão a ser remuneradas pelos mesmos critérios aplicáveis às contas vinculadas do FGTS.

- Todas as providências necessárias para o cadastro das contas vinculadas e a individualização dos valores transferidos serão de responsabilidade do agente operador do FGTS. Da mesma forma, ele será o responsável pela elaboração das demonstrações contábeis de fechamento, bem como pela prestação de contas do Fundo, que ficará extinto após o envio da prestação de contas consolidada de encerramento aos órgãos de controle.
- A Medida Provisória também autorizou que no período de 15.06.2020 a 31.12.2020, os titulares de conta vinculada do FGTS realizem o saque de recursos até o limite de R\$ 1.045,00 (mil e quarenta e cinco reais), por trabalhador
- Os saques do FGTS serão efetuados conforme cronograma de atendimento, critérios e forma estabelecidos pela Caixa Econômica Federal.
- Os trabalhadores poderão, na hipótese de crédito automático, solicitar o desfazimento do crédito, até 30 de agosto de 2020

- **Nota Orientativa nº 21, de 09.04.2020:** A Nota emitida pelo Governo Federal orienta as empresas a deduzirem de suas contribuições devidas à previdência social os valores pagos em relação aos primeiros 15 dias de salário do empregado afastado por enfermidade causada pelo Coronavírus, conforme autoriza o art. artigo 5º da Lei nº 13.982/20.
Link: <https://bit.ly/3beaaa2>
- Para usufruírem de imediato do direito previsto na norma, as empresas devem adotar as seguintes ações no eSocial:
 1. Continuar lançando o valor referente aos 15 primeiros dias de afastamento na rubrica usual. Ou seja, deve ser mantido o tipo, a incidência e informado o valor total da rubrica; e
 2. Criar uma nova rubrica informativa utilizando o código de incidência de contribuição previdenciária = 51 (o mesmo de salário-família) e a Natureza de Rubrica = 9933 (auxílio-doença) e informar o valor da rubrica (quinze primeiros dias de afastamento por Covid-19) até o limite máximo do salário-de-contribuição;
- Assim, não haverá tributação e o valor dessa rubrica será enviado para a DCTFWeb para dedução, junto com os valores referentes ao salário-família, quando for o caso. A Receita Federal fará a distinção dos benefícios a partir do código da tabela de natureza de rubrica.

- **eSocial – Perguntas frequentes no Estado de Calamidade Pública:**

- **COMO INFORMAR NO eSOCIAL A SUSPENSÃO CONTRATUAL PREVISTA NA MP 936?**

A empresa deve enviar ao empregado com o qual efetuou acordo de suspensão contratual o seguinte afastamento temporário: “37 – Suspensão temporária do contrato de trabalho nos termos da MP 936/2020”. Este item será adicionado à tabela de motivos de afastamento do leiaute (e já está disponível em produção).

- **COMO INFORMAR A REDUÇÃO PROPORCIONAL DE SALÁRIO E JORNADA PREVISTA NA MP 936?**

A empresa deve enviar um evento de alteração contratual (S-2206) com data de alteração igual ao início do período de redução de salário e jornada e, neste evento, informar o valor do salário reduzido e a nova jornada a ser cumprida pelo trabalhador durante esse período. No campo observação, deve informar o prazo pactuado para a referida redução e o percentual definido para essa redução proporcional. Ao final do período de redução, o empregador deverá retornar o salário e a jornada de trabalho para os valores normais através de um novo evento S-2206.

- **COMO INFORMAR FÉRIAS NO eSOCIAL DEPOIS DAS MUDANÇAS PROMOVIDAS PELA MP 927?**

A Medida Provisória 927/2020 autoriza o pagamento de férias até o quinto dia útil do mês seguinte ao seu gozo e o pagamento do terço de férias e do abono pecuniário até o dia 20/12/2020. Portanto, como não é mais exigido que o valor de férias seja antecipado ao trabalhador, as rubricas de férias podem, opcionalmente, ser inseridas no S-1200 e o {ideDmDev} desse demonstrativo ser referido no evento S-1210, com {tpPgto} = [1], sem que seja necessário o envio de um S-1210 com {tpPgto} = [7] (recibo de antecipação de pagamento de férias).

➤ **QUAL NATUREZA DE RUBRICA DEVE SER USADA PARA O PAGAMENTO DA AJUDA COMPENSATÓRIA PREVISTA NA MP 936?**

Será adicionada à tabela de natureza de rubricas do leiaute (e já está disponível em produção) a seguinte natureza:

- Código da Natureza: 1619;
- Nome: Ajuda Compensatória – MP 936;
- Descrição: Ajuda compensatória paga pelo empregador ao empregado durante período de suspensão do contrato de trabalho ou redução proporcional de salário e jornada;
- Início de validade: 01/04/2020.

➤ **QUAL NATUREZA DE RUBRICA DEVE SER USADA PARA O PAGAMENTO DA INDENIZAÇÃO PELA DISPENSA DENTRO DE PERÍODO DE GARANTIA DE EMPREGO PREVISTO NA MP 936?**

Será adicionada à tabela de natureza de rubricas do leiaute (e já está disponível em produção) a seguinte natureza:

Código da Natureza: 6119;

Nome: Indenização rescisória – MP 936;

Descrição: Indenização pela dispensa sem justa causa que ocorreu durante o período de garantia provisória no emprego de que trata o art. 10 da MP 936/2020;

Início de validade: 01/04/2020.

- **Medida Provisória nº 955, de 20.04.2020:**

Status: Vigente.

Revoga a Medida Provisória nº 905/19, que criou o contrato de trabalho Verde e Amarelo.

Link: <https://bit.ly/2YdPvPB>

RESSALVAS

- Esse boletim foi elaborado por **Chediak, Lopes de Costa, Cristofaro, Simões Advogados** apenas com o fim de catalogar algumas medidas de natureza jurídica que vêm surgindo em razão da pandemia do novo Coronavírus (Covid-19)
- O conteúdo dessa apresentação não deve ser entendido como exaustivo ou como uma opinião de **Chediak, Lopes de Costa, Cristofaro, Simões Advogados** com relação aos temas aqui tratados
- Esse boletim considera o cenário legal até a data identificada na capa, cabendo notar que as normas jurídicas estão em constante mudança

CHEDIAK ADVOGADOS

RIO DE JANEIRO

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

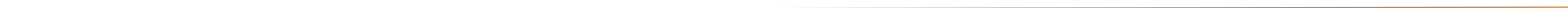
T 55 21 3543.6100

SÃO PAULO

Rua Gomes de Carvalho, 1510
19º andar – Vila Olímpia – São Paulo
SP – 04547-005 – Brasil

T 55 11 4097.2001

clcmra.com.br



CHEDIAK
LOPES DA COSTA
CRISTOFARO
SIMÕES

CHEDIAK ADVOGADOS