

QUESTÕES TRABALHISTAS

abrasel

**INCLUI PARECER
SOBRE 13º SALÁRIO
E MUDANÇAS NO E-SOCIAL**

SALÁRIOS NA PRÁTICA

(LEI 14.020/2020)

**Como bares e restaurantes podem
usar as mudanças trabalhistas e o
benefício emergencial na crise**

VERSÃO: 12 DE NOV/2020 - 10H55

É importante dizer que todas as informações lançadas nesta cartilha estão de acordo com a Lei 14.020/2020, aprovada pelo Congresso Nacional e que converteu a MP 936 em Lei.

O momento é difícil, de retomada após um período concomitante de crise, mas as medidas aqui previstas devem ser vistas com muita cautela, vez que todo ato de redução ou suspensão de jornada gera garantia de emprego por igual período, ou seja, é preciso que a empresa programe a correta utilização das medidas.

Muitas vezes, conforme esclareceremos ao longo desta cartilha, há opções disponíveis na própria legislação, inclusive modalidades de demissão por acordo entre as partes.

Benefício Emergencial

Após a promulgação da Lei 14.020/2020, em 6 de julho de 2020, o Poder Executivo Federal editou 3 Decretos, o Decreto nº 10.422, o Decreto nº 10.470, e mais recentemente, no dia 13 de outubro de 2020, o Decreto nº 10.517. No total, após uma sucessão de Decretos prorrogando o período de benefício emergencial, com possibilidade de suspensão e redução das jornadas de trabalho, os estabelecimentos podem suspender os contratos de trabalho por até 180 dias no total, ou combinar com seus funcionários uma redução na jornada e no salário de até 70% pelo mesmo período, considerando a primeira utilização de uma das medidas, prevista na antiga MP 936, de 1º de abril de 2020.

No caso da redução de jornada, o Governo Federal paga o percentual de redução com base no valor do seguro-desemprego. No caso da suspensão do contrato, o Governo paga o benefício emergencial conforme valor do seguro-desemprego integralmente devido ao empregado.

Uma solução inteligente para quem está com a empresa fechada ou com funcionamento muito reduzido, é lançar os 30% da jornada que deveria ser efetivamente trabalhada no banco de horas, caso não seja possível trabalhar agora, para compensação num banco de horas, por exemplo. É importante lembrar que o benefício emergencial só poderá ser aplicado, seja na espécie de redução ou suspensão do contrato de trabalho, até o dia 31 de dezembro de 2020, ou seja, enquanto durar o estado de calamidade pública em razão da pandemia de COVID-19 (Decreto Legislativo nº 6).



Quem pode receber o Benefício Emergencial

As regras previstas na Lei 14.020/2020 valem para os trabalhadores que possuem registro formal (carteira assinada), com data de contratação anterior a 1º de abril de 2020, data da edição da MP 936/2020, exceto para os intermitentes, que possuem regramento específico na Lei.

As regras são diferentes, a depender da renda do trabalhador. Não há distinção de categoria profissional. Uma informação importante é que o trabalhador que concordar com a suspensão ou redução, terá garantia de emprego por período de tempo equivalente à duração do acordo.

Assim, se você acordou 180 dias de suspensão, o empregado retornará com 180 dias de garantia de emprego. Em relação à redução da jornada, há uma proporcionalidade relacionada à indenização em razão da garantia de emprego do empregado.

É preciso lembrar que as normas coletivas podem alterar esses prazos, porque prevalecem sobre a lei. Portanto, aconselha-se uma grande atenção às negociações coletivas emergenciais em vigor na sua região.

Quem não pode receber

Trabalhadores que já estejam recebendo: o seguro-desemprego; benefício de prestação continuada do INSS; ocupantes de cargo ou emprego público, inclusive cargos comissionados ou titulares de mandatos eletivos; bolsa qualificação profissional prevista no art. 2-A da Lei 7.998/90.

Lembrando que os trabalhadores com mais de um vínculo formal só poderão receber o valor correspondente ao teto do seguro-desemprego, de modo que os benefícios não se acumularão.

A Lei 14.020, também prevê a possibilidade de suspensão ou redução de jornada dos aposentados, mediante pagamento de ajuda compensatória mensal complementar, nos termos dispostos no §2º, artigo 12, da Lei 14.020.



Suspensão

A Lei 14.020 permite ao Executivo Federal que prorogue, enquanto durar o estado de calamidade pública, o pagamento do benefício emergencial em razão de suspensão dos contratos de trabalho.

Atualmente, após uma sucessão de Decretos Presidenciais, há possibilidade de suspensão total do contrato pelo período de até 180 dias. Para essas pessoas, o governo pagará parcela integral do seguro-desemprego (que vai de R\$1.045,00 a R\$ 1.813,03). O empregado não poderá prestar nenhum serviço ao estabelecimento durante este período, nem à distância. Permanece a obrigação de pagamento de todos os benefícios voluntariamente concedidos pela empresa, como vale-alimentação e plano de saúde.

Uma mudança fundamental entre a MP 936 e a Lei 14.020, diz respeito à necessidade de norma coletiva para aplicação das medidas, de acordo com o salário do empregado e faturamento da empresa. Ficou assim:

- Empregado que recebe salário igual ou inferior a R\$2.090,00, e desde que a empresa tenha faturamento anual SUPERIOR a R\$ 4,8 milhões, poderá realizar acordo individual escrito para aplicação das medidas de suspensão ou redução.

- Empregado que recebe salário igual ou inferior a R\$3.135,00, e desde que a empresa tenha faturamento anual IGUAL OU INFERIOR a R\$ 4,8 milhões, poderá realizar acordo individual escrito para aplicação das medidas de suspensão ou redução.
- Empregados portadores de diploma de nível superior e que ganham pelo menos duas vezes o teto do RGPS, atualmente em R\$12.202,12, poderão acordar a redução ou suspensão de maneira individual.
- Todos os demais empregados deverão fazer as medidas mediante autorização em Convenção ou Acordo Coletivo, salvo se for redução de jornada equivalente a 25% ou da suspensão/redução não resultar diminuição do valor TOTAL recebido mensalmente pelo empregado, incluindo o Benefício e a ajuda compensatória.

Ademais, permanece a regra de que as empresas que faturaram mais que R\$ 4,8 milhões no ano de 2019, poderão suspender os contratos com o pagamento de uma ajuda compensatória mensal de 30% do salário. Este valor não tem caráter de salário, e sim de complementação, não incidindo sobre ele, portanto, os encargos trabalhistas ou quaisquer impostos. O trabalhador que aderir ao acordo não terá nenhum impacto futuro no recebimento do seguro-desemprego em caso de dispensa. O depósito da parcela do seguro-desemprego será depositado diretamente pelo governo na conta do trabalhador.

Redução de jornada

Estão autorizadas, mediante formalização por acordo individual ou coletivo, as reduções de jornada e salário de 25%, 50% ou 70% por até 180 dias (mantido o salário-hora). As duas medidas em conjunto, suspensão e redução, podem ter prazo máximo de 180 dias. E as mesmas regras salariais e de formalização mediante negociação coletiva, previstas no tópico anterior, se aplicam às reduções de jornada.

No caso de redução da jornada, o governo paga ao trabalhador uma proporção do valor do seguro-desemprego equivalente ao percentual de redução. O seguro-desemprego varia de R\$ 1.045 a R\$ 1.813,03.

Submissão dos Acordos

Permanece a regra de formalização por negociação coletiva dos empregados que ganham até R\$ 2.090,00 ou R\$ 3.135,00, a depender do faturamento anual da empresa, considerado o ano-calendário 2019.

Prazos

O pagamento das parcelas do Benefício Emergencial para Manutenção do Emprego e Renda será mensal. A primeira parcela será paga no prazo de 30 dias a partir do momento em que a empresa informar ao governo o fechamento do acordo, desde que a comunicação se dê dentro do prazo de dez dias após a celebração do acordo.

Envio do Acordo

O Governo Federal já disponibilizou um site que dá acesso aos sistemas para envio da formalização dos acordos, além de manuais: servicos.mte.gov.br/bem/ Empresas farão a requisição final através do site Empregador Web: sd.maisemprego.mte.gov.br. Desde o dia 22/06 é possível encaminhar recursos de indeferimentos dos primeiros benefícios lançados.

Assembleias sindicais

As reuniões para decisão de acordo coletivo poderão ser feitas por meio eletrônico, assim como a formalização das decisões. O prazo para a tomada de decisão é mais curto do que determina a CLT.

Pagamento

Para receber, o trabalhador deve ter os seguintes dados submetidos ao sistema, junto com a comunicação da **formalização do acordo** de suspensão ou redução da jornada:

- Número de Inscrição do empregador (CNPJ, CEI ou CNO). É preciso informar se o faturamento é superior a R\$ 4,8 milhões de reais.
- Os seguintes dados do empregado: data de admissão, CPF, número PIS/PASEP, nome e data de nascimento, nome da mãe e remuneração dos últimos 3 meses, bem como número do banco, número da agência, número da conta corrente e tipo da conta, caso tenha conta bancária e caso o empregado autorize. Há casos de não recebimento no caso de conta-salário - é bom evitar esse tipo de conta.
- Tipo de acordo firmado: suspensão temporária do contrato ou redução proporcional da jornada e do salário.
- Data do início e duração de cada período acordado de redução ou suspensão.
- Percentual de redução da jornada para cada período do acordo, se o tipo de adesão for redução de jornada.

O pagamento será feito na conta corrente indicada. Caso não tenha conta, o governo irá criar uma conta digital para o depósito. Não há possibilidade de informar conta-salário. O recurso do benefício não pode ser sequestrado para pagamento de dívidas, como de empréstimos consignados. Se isto ocorrer, cabe medida judicial para liberação na Justiça do Trabalho.

É importante lembrar que todos os benefícios estão sendo validados pelo **Ministério da Economia**. Os técnicos avaliam se os critérios de elegibilidade estão atendidos e se o cadastro foi feito de modo correto. Em caso de problemas, o empregador é notificado e tem um prazo de cinco dias para retificar. Se a empresa cumprir as exigências no prazo, será mantida como data de início da vigência aquela constante da informação do acordo, e o pagamento da parcela do benefício será incluído no próximo lote de pagamento posterior à decisão.

Se a correção não for feita em cinco dias corridos, **o benefício é arquivado**. Caso o processo seja arquivado ou mesmo negado (por problemas na elegibilidade, por exemplo), o empregador então tem um prazo de dez dias corridos para recorrer. O julgamento do recurso vai se dar em até 15 dias.

Rejeição do benefício

Caso o benefício seja finalmente arquivado ou rejeitado, o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos tributos, contribuições e encargos devidos.

Como calcular

O salário utilizado será calculado com base no mês completo de trabalho, mesmo que o empregado não tenha trabalhado integralmente em qualquer dos 3 últimos meses, considerando-se ainda para o cálculo da média aritmética desses meses o salário de contribuição à Previdência Social, como informado no **Cadastro Nacional de Informações Sociais - CNIS**.

Ou seja, considera-se a remuneração, que inclui a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados durante o mês como retribuição do trabalho, inclusive gorjetas, ganhos habituais em forma de utilidades, e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador.

Para o trabalhador que esteve em gozo de auxílio-doença ou foi convocado para o serviço militar, ou se não tiver recebido algum dos 3 últimos salários por qualquer hipótese, a média será dos dois últimos ou só do último salário.

O empregador será responsabilizado por eventual diferença entre o valor pago pela União e o efetivamente devido ao empregado, se a diferença decorrer de ausência ou erro nas informações prestadas pelo empregador que constituem as bases do CNIS.

Caso não haja informação no CNIS sobre os últimos três meses do salário, o valor base será o valor do salário mínimo nacional.

O valor é calculado segundo regras para cada faixa salarial, conforme abaixo:

1) Primeira faixa - média de salários com valor de até R\$ 1.599,61, multiplica-se por 0,8 (observado como valor mínimo o valor do salário mínimo nacional).

2) Segunda faixa - média de salários entre R\$ 1.599,62 e R\$ 2.666,29, multiplica-se a média que exceder a R\$ 1.599,61 por 0,5, e soma-se o resultado ao valor de R\$ 1.279,69.

3) Terceira faixa - média de salários com valor superior a R\$ 2.666,29, aplica-se o valor de R\$ 1.813,03.

Obedecendo as regras de faixas, o cálculo será feito conforme as seguintes opções:

1) 100% do valor do seguro-desemprego, em caso da suspensão do contrato de trabalho por empregador com faturamento de até R\$ 4,8 milhões de reais.

2) 70% do valor do seguro-desemprego em caso de suspensão do contrato de trabalho por empregador com faturamento superior a R\$ 4,8 milhões de reais, ou para redução proporcional de jornada e de salário igual ou superior a 70%. Neste caso, o empregador deve pagar 30% de ajuda compensatória.

3) 50% do valor do seguro-desemprego em caso de redução proporcional de jornada e de salário igual ou superior à 50% e inferior à 70%.

ou então:

4) 25% do valor do seguro-desemprego no caso de redução proporcional de jornada e de salário igual ou superior à 25% e inferior a 50%.

Mais regras aplicáveis à lei 14.020/2020

- A empregada gestante que foi suspensa ou teve sua jornada reduzida, terá garantia de emprego contada a partir do término da estabilidade gestacional (5 meses após o parto).
- Ficam proibidas as demissões de pessoas portadoras de deficiência durante o estado de calamidade pública.
- Fica proibida a aplicação da demissão pelo fato do príncipe, prevista no art. 486 da CLT.
- Durante a suspensão do contrato, o período não conta como tempo para aposentadoria ou aquisição de férias ou 13º salário. Se o empregado quiser, poderá contribuir para a Previdência Social na condição de segurado facultativo.

13° SALÁRIO E FÉRIAS

Uma situação que tem gerado grande polêmica e muita dúvida é se a redução da jornada ou suspensão do contrato de trabalho gera impacto no 13° salário e nas férias do empregado. **Os Tribunais ainda não enfrentaram a matéria, mas uma nota técnica do Ministério da Economia (Nota Técnica SEI nº 51520/2020) veio reforçar nosso pensamento de que a suspensão de contratos de trabalho durante a pandemia de Covid-19 terá impacto no pagamento do 13° salário, nas férias, no FGTS (Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço) e em benefícios do INSS.** Os valores recebidos durante a suspensão contratual não são considerados verbas trabalhistas, por isso, não têm efeito sobre o cálculo de 13° salário ou do período aquisitivo para as férias, tampouco a empresa está obrigada a recolher INSS e FGTS. Inclusive, a própria Lei 14.020 e a MP 936 previam a possibilidade de o empregado contribuir para a Previdência como autônomo, no artigo 8º:

Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, fracionável em 2 (dois) períodos de até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por prazo determinado em ato do Poder Executivo.

§ 2º Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado:

II - Ficará autorizado a contribuir para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo, na forma do art. 20 desta Lei.

A suspensão afeta diretamente o cálculo do 13º salário, pois deverão ser descontados os dias de interrupção da atividade do empregado. Cada mês trabalhado (ou fração igual ou superior a 15 dias) representa uma parte das 12 frações que compõem a gratificação natalina.

A empresa precisa estar atenta ao exato número de dias trabalhados pelo empregado, para considerar a exata fração dos 15 dias como mais um avo do 13º salário.

O raciocínio do 13º salário é parecido para as férias, com a diferença de que as férias são relativas ao tempo de trabalho e o 13º é adquirido ao longo do ano civil. O tempo de suspensão é descontado do período que falta para completar os 12 meses que darão direito ao descanso anual. É como se o tempo não tivesse existido. O contrato ficou efetivamente suspenso durante o período, não contou como tempo de serviço, ou seja, não produziu nenhum efeito jurídico.

É certo que o período aquisitivo em andamento retomará sua contagem de onde havia parado, sendo que a suspensão acarretará na automática suspensão da contagem, mas não acarretará a perda do período anterior.

Segue exemplo de contagem do período aquisitivo de férias durante a pandemia:

- Início do período aquisitivo (que estava em andamento): 24/09/2019.
- A partir de 1º de abril o empregado teve seu contrato suspenso por renovadas vezes, num total de 120 dias, de 1/04/2020 a 30/07/2020.
- O período aquisitivo ficou suspenso por 120 dias, portanto.
- A contagem do período aquisitivo será retomada a partir de 31/07/2020, dia imediatamente posterior ao retorno do empregado.
- De 24/09/2019 a 31/03/2020 (último dia trabalhado), o empregado acumulou 6 meses e 7 dias de período aquisitivo.
- Portanto, o empregado do exemplo fará jus às férias, terá seu período aquisitivo completo, após mais 5 meses e 23 dias de efetivo trabalho.

O mesmo impacto acontece em relação ao Fundo de Garantia: o trabalhador perde os recolhimentos do período em que ficou sem trabalhar, o que implica redução do valor total depositado e na multa, em caso de demissão sem justa causa.

Atenção: Férias e 13º salário não mudam para os trabalhadores que estão com jornada e o salário reduzidos.

Outras regras possíveis durante a pandemia

MP 927 – vigência de 22 de março a 30 de julho de 2020.

Além do benefício emergencial, que permite às empresas negociar a redução ou suspensão da jornada de seus empregados, durante o período mais grave de pandemia houve edição de outras Medidas Provisórias visando a preservação dos empregos no país. A principal delas foi a Medida Provisória 927, que perdeu sua eficácia em 30 de julho de 2020.

A medida reconhecia o estado de calamidade pública e trazia uma série de flexibilizações, como a possibilidade de estabelecer o teletrabalho (home office), antecipar férias individuais, estabelecer férias coletivas, implementar banco de horas e outras possibilidades, como a antecipação de feriados e a suspensão de algumas exigências em segurança do trabalho. Todas essas medidas puderam ser acordadas diretamente entre o estabelecimento e seus empregados e se praticadas no prazo de vigência da MP, permanecem válidas, a exemplo do banco de horas com duração de 18 meses.

O fato é que, em razão da segurança jurídica, todo ato praticado durante a vigência da MP 927 tornou-se válido e permanece válido. Negociações posteriores a 30 de julho de 2020, data de perda de vigência da Medida Provisória, serão consideradas inválidas, porque a norma não mais existia para o mundo jurídico.

MODALIDADES DE DEMISSÃO

o **Força maior**

Tema muito discutido durante a pandemia, foi a possibilidade de aplicação da demissão por motivo de força maior, prevista no art. 502 da CLT. Nessa hipótese, o empregado faz jus a metade da multa de FGTS, o que faz diminuir o valor a ser pago pela empresa. Anteriormente à pandemia, o empregado, nessa modalidade de demissão, não fazia jus ao seguro-desemprego. A Caixa Econômica Federal, então, mudou o entendimento e passou a conceder o benefício para os empregados que foram demitidos por força maior. Bom lembrar que há discussão jurídica no sentido de questionar se a alegação de "força maior" como motivo para rescindir contratos de trabalho se limita à extinção da empresa ou o fechamento temporário poderia ocasionar essa modalidade de demissão. Os Tribunais ainda não decidiram em definitivo, contudo, a nosso sentir, há possibilidade de utilização da medida mesmo que a empresa não tenha sido extinta, mas apenas fechada temporariamente.

o **Demissão por acordo entre as partes.**

Outra modalidade de demissão possível, para tentar contornar o período de pandemia, é aquela prevista no artigo 484-A da CLT, por acordo entre as partes. Nessa modalidade, a empresa e o empregado entram em acordo para rescindir o contrato, caso em que o empregado fará jus à metade do aviso prévio (se indenizado) e metade da multa do FGTS (20%). Nessa hipótese, o empregado poderá sacar 80% do saldo do FGTS e não fará jus ao seguro-desemprego. Em relação à garantia de emprego, caso o contrato de trabalho do empregado tenha tido a suspensão ou redução de jornada, a indenização será paga de maneira integral, não havendo qualquer redução do valor devido.

Mudanças no E-social

O governo federal lançou, no dia 22 de outubro de 2020, um formulário simplificado para o e-Social – plataforma de registro de informações para o cumprimento de obrigações trabalhistas, tributárias e previdenciárias.

Segundo o Ministério da Economia, as mudanças no formulário simplificam o preenchimento de informações e eliminam campos desnecessários. O programa de revisão de regras foi nomeado de “Descomplica Trabalhista”.

A decisão do Ministério é de que o número do Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) passará a ser a única identificação do trabalhador no e-Social. Com isso, o empregador ficará dispensado de fazer referência a outros números cadastrais como PIS e Pasep.

Também foram excluídos os pedidos de informações que já constam nas bases de dados do governo federal, como os números do Registro Geral (RG) e da Carteira Nacional de Habilitação (CNH).

O Ministério da Economia diz que uma parceria do e-Social com as juntas comerciais permitirá registrar os empregados no momento de inscrição da empresa. De acordo com a pasta, os módulos de Empregador Doméstico e do Microempreendedor Individual (MEI) passaram por transformações de facilitação que incluem o lançamento automático do 13º salário e a inclusão de um assistente virtual.

Créditos

Esta cartilha foi elaborada com o auxílio de especialistas, contabilistas e advogados da área de direito do trabalho.

Edição e supervisão:

Dr. Gustavo Afonso Oliveira

Advogado

Professor de Direito e Processo do Trabalho - PUC
Goiás

Diretor Científico do Instituto Goiano de Direito
do Trabalho (IGT)

Assessor Jurídico do Sindibares Goiânia

QUER TER ACESSO A OUTROS CONTEÚDOS E AÇÕES DE APOIO?

Faça parte da Rede Abrasel, a rede profissional exclusiva do setor de alimentação fora do lar: www.redeabrasel.com.br - [clique aqui](#) e acesse gratuitamente.

A Rede Abrasel tem uma comunidade com informações sobre questões trabalhistas. [Clique aqui e acesse](#)