

QUESTÕES TRABALHISTAS

**INCLUI NOVA MP 1046
COM FLEXIBILIZAÇÃO DE
REGRAS TRABALHISTAS**

abrasel 35
anos

NOVA MP DOS SALÁRIOS

MP 1045

Como bares e restaurantes podem usar as mudanças trabalhistas e o benefício emergencial em 2021

VERSÃO: 17 DE JUNHO

Introdução

Em 2021 continuamos a sentir os efeitos da pandemia de COVID-19. Vários Estados enfrentaram, e continuam a enfrentar, diversas restrições de funcionamento. Em razão disso, o Governo Federal editou duas novas Medidas Provisórias, de nº 1.045 e 1.046, publicadas no Diário Oficial da União do dia 27 de abril de 2021. As novas Medidas são quase uma reedição das Medidas Provisórias 927 e 936, do ano de 2020, com algumas adaptações ao novo cenário. Voltam a ser possíveis, além da redução da jornada e suspensão dos contratos de trabalho, várias medidas de natureza trabalhista, dentre elas a antecipação de férias, diferimento no prazo para pagamento do FGTS dos meses de abril, maio e junho/2021, banco de horas com duração mais elástica, dentre outras. Todas as informações lançadas nesta cartilha estão de acordo com as Medidas Provisórias 1.045 e 1.046/2021, que possuem validade de 120 dias.

O momento é difícil, de restrições e retomadas após um longo e concomitante período de crise. 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 sua correta utilização.

Muitas vezes, conforme esclareceremos ao longo da presente cartilha, há alternativas disponíveis na própria legislação. Um ponto de atenção é: nunca deixe de formalizar por escrito a negociação feita com o empregado, para a aplicação de qualquer medida prevista na nova legislação.

Benefício Emergencial

O Benefício Emergencial, também conhecido como BEm, será pago ao empregado destinatário da medida de redução de jornada ou suspensão do contrato de trabalho. A medida, para ter validade, depende de consentimento do empregado, eis que se trata de um acordo entre as partes. Em alguns casos, a depender do salário percebido pelo empregado, também será necessária uma negociação coletiva (Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho) a tratar do tema.

São duas medidas possíveis: a) Redução de jornada de trabalho nos percentuais fixos de 25%, 50% e 70%. b) Suspensão dos contratos de trabalho. Ambas as medidas possuem prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias, ou enquanto estiver vigente a Medida Provisória 1.045/2021.

Assim como no ano de 2020, o Governo Federal paga o Bem (Benefício Emergencial) com base no valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito. O recebimento do BEm não afeta a percepção futura do seguro-desemprego, pelo empregado.

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.

Três alertas importantes e que merecem destaque:

- Após o acordo firmado, o benefício passa a valer em dois dias. Portanto, se o acordo for assinado no dia 28 de abril de 2021, o benefício será contado a partir do dia 30 de abril de 2021, ou seja, a empresa terá de arcar com os salários até o dia 29 de abril de 2021.
- Após assinatura do termo, a empresa terá 10 dias para informar o acordo no sistema empregador web, via contabilidade, sob pena de ter que pagar os dias que o empregado deixou de receber o benefício.
- Muito cuidado com a aplicação da medida, pois ela gera garantia de emprego pelo mesmo período de aplicação. Se a empresa conceder 100 (cem) dias de suspensão do contrato, por exemplo, o empregado terá os mesmos 100 (cem) dias de garantia de emprego adiante, após o retorno do benefício. No caso da gestante, a garantia de emprego da MP 1.045/2021 segue a regra de 2020, ou seja, passa a fluir após todo o período de estabilidade gestacional, somando-se os dois períodos de garantia. Portanto, é muito importante que a empresa avalie a efetiva necessidade de reduzir a jornada ou suspender o empregado, sob pena de ter que arcar com esse ônus futuramente, caso tenha que demiti-lo.

Quem pode receber o Benefício Emergencial

As regras previstas na MP 1.045/2021 valem para os trabalhadores que possuem registro formal (carteira assinada), com data de contratação anterior a 27 de abril de 2021, data da edição da Medida, exceto para os intermitentes, que não possuem direito ao recebimento do BEm.

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

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 que a empresa também faça 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, empregados intermitentes.

Lembrando que os trabalhadores com mais de um vínculo formal poderão receber mais de um BEm, contudo, o benefício fica limitado ao teto do seguro-desemprego, de modo que os benefícios se acumularão apenas nessa hipótese.

A MP 1.045/2021, também prevê a possibilidade de suspensão ou redução de jornada dos aposentados, mediante pagamento de ajuda compensatória mensal complementar.

Suspensão

A MP 1.045/2021 agora permite uma suspensão contratual por até 120 (cento e vinte) dias, ou enquanto estiver vigente a norma. A empresa formaliza a suspensão contratual com o empregado e o Governo Federal pagará a parcela integral do seguro-desemprego (que vai de R\$1.100,00 a R\$1.911,84).

Durante o período de suspensão, o empregado não poderá prestar nenhum tipo de trabalho ao estabelecimento, nem à distância. Permanece a obrigação de pagamento de todos os benefícios voluntariamente concedidos pela empresa, como vale-alimentação e plano de saúde.

Para quem recebe até 3 (três) salários mínimos, atualmente R\$3.300,00 reais (salário base + parcelas de natureza salarial), a suspensão contratual pode ser negociada por acordo escrito e individual com o empregado, sem necessidade de norma coletiva. Também para aqueles empregados com diploma de nível superior que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$12.867,14).

Para os empregados que recebem salário base entre R\$3.300,00 e R\$12.867,14, a medida só terá validade se for negociada mediante Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, consoante disposto no art. 12, §1º da MP 1.045/2021, exceto em dois casos: a) redução de jornada de até 25% (vinte e cinco por cento); b) redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado.

Como se vê, o regramento que exige negociação coletiva, a depender do salário percebido pelo empregado, aplica-se às suspensões contratuais e reduções de jornada.

Ademais, permanece a regra de que as empresas que faturaram mais que R\$4,8 milhões no ano calendário de 2019, somente poderão suspender os contratos mediante pagamento de uma ajuda compensatória mensal de 30% (trinta por cento) do salário. Este valor não tem natureza salarial, e sim de indenização, ou seja, não incidem quaisquer encargos trabalhistas ou impostos.

Como dito, outra informação relevante é que o trabalhador que adere ao acordo de suspensão de contrato ou redução de jornada não terá nenhum impacto futuro no recebimento do seguro-desemprego, em caso de dispensa.

Redução de jornada

Estão autorizadas, mediante formalização por acordo individual ou coletivo, as reduções de jornada e salário no patamar de 25%, 50% ou 70%, pelo período de até 120 (cento e vinte) dias, ou enquanto estiver vigente a norma.

As duas medidas em conjunto, suspensão e redução, podem ter prazo máximo de 120 (cento e vinte) 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\$ 1.100,00 a R\$1.911,84.

Submissão dos acordos

Importante regra contida na MP 1.045/2021, que reprisa as demais medidas editadas em 2020. A formalização de acordos de redução de jornada e suspensão dos contratos de trabalho só terão validade mediante negociação coletiva (Acordo ou Convenção Coletiva) para aqueles empregados que entre R\$3.300,00 e R\$12.867,14, considerando o salário base mais as parcelas de natureza salarial.

O empregado que recebe, portanto, até R\$3.300,00 reais mensais, bem como acima de R\$12.867,14, poderá negociar acordo individual e por escrito diretamente com o empregador.

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 lançamento da informação, pela empresa, no sistema Empregador WEB. Lembrando que a empresa possui um prazo de 10 (dez) dias para informar ao Governo o fechamento do acordo, sob pena de ter que arcar com os salários e todos os reflexos legais, em razão da ausência de registro.

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

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, apenas conta corrente ou poupança. 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 5 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, 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\$1.686,79, multiplica-se por 0,8 (observado como valor mínimo o valor do salário mínimo nacional).

2) Segunda faixa - - média de salários entre R\$1.686,79 e R\$2.811,60, multiplica-se a média que exceder a R\$1.686,79 por 0,5, e soma-se o resultado ao valor de R\$ 1.349,43.

3) Terceira faixa - média de salários com valor superior a R\$ 2.811,60, o valor da parcela será de R\$1.911,84

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 a 50% e inferior a 70%.

ou então:

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

Mais regras aplicáveis à MP 1.045/2021

- 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).
- 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.

13º 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 13º salário e nas férias do empregado.

Os Tribunais ainda não enfrentaram a matéria, mas em nosso sentir não há dúvidas de que a suspensão de contratos de trabalho durante a pandemia de Covid-19 terá impacto no pagamento do 13º salário, nas férias, no FGTS (Fundo de Garantia do 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 13º salário ou do período aquisitivo para as férias, tampouco a empresa está obrigada a recolher INSS e FGTS.

Inclusive, a própria Lei 14.020, a MP 936, e agora a MP 1.045/2021 previam expressamente a possibilidade de o empregado contribuir para a Previdência como autônomo (art. 8º da MP 1.045/2021).

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 nº 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.

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

Outras regras possíveis durante a pandemia

Medida Provisória 1.046/2021

Além do benefício emergencial de manutenção do empregado e da renda (BEm), a legislação emergencial, mais especificamente a MP 1.046/2021, permite às empresas uma série de medidas trabalhistas para enfrentamento ao período de emergência. São elas:

- I - o teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V - o banco de horas;
- VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e
- VII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Portanto, também a Medida Provisória 1.046/2021, publicada em conjunto com a Medida Provisória 1.045/2021, traz 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 exigências em segurança do trabalho. Todas essas medidas podem ser acordadas diretamente entre o estabelecimento e seus empregados, mas somente se praticadas no prazo de vigência da MP 1.046/2021.

A seguir, todos os itens possíveis, detalhadamente:

1) Teletrabalho:

A MP 1.046/2021 permite a alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, além de permitir ao empregador determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

A quem for aplicar a medida, entretanto, aconselha-se a observância do acordo escrito, eis que a própria MP prevê que as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. É necessário observar o prazo mínimo de 48h para aviso ao empregado e mudança do regime.

Também diz a lei que Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos nem a infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial.

2) Antecipação de férias individuais e concessão de férias coletivas:

Uma medida importante para o período de pandemia é a concessão das férias, individuais ou coletivas, com certa flexibilização.

Segundo a regra, o empregador poderá informar ao empregado, durante o prazo de 120 dias de validade da MP 1.046/2021, sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado. A regra veda períodos de férias inferiores a 5 dias.

Também há possibilidade de antecipar períodos aquisitivos futuros, por meio de acordo individual escrito entre empresa e empregado. Volta a regra relativa ao pagamento do terço constitucional das férias juntamente com o pagamento do 13º salário, até 20 de dezembro de 2021. A empresa, portanto, pagará ao empregado apenas os dias efetivamente usufruídos, até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, e poderá postergar o pagamento do terço das férias para a data do pagamento do 13º salário.

Exemplo: Empregado que teve férias concedidas de 02/05/2021 a 21/05/2021. Receberá apenas o valor dos dias de férias, sem o acréscimo do terço, até o 5º dia útil de junho/2021. O terço será pago em conjunto com o 13º salário, até 20 de dezembro de 2021.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias, individuais ou coletivas, ainda não adimplidos, serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas. Também diz a regra que as férias antecipadas e usufruídas pelo empregado, e cujo período não tenha sido adquirido, poderão ser descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

Em relação às férias coletivas, fica flexibilizada a regra de comunicação ao Ministério da Economia e ao Sindicato da categoria, com a dispensa da comunicação.

3) Aproveitamento e a antecipação de feriados

A MP 1.046/2021 também traz a possibilidade de antecipação dos feriados, inclusive os religiosos, anteriormente excepcionados nas demais Medidas Provisórias do ano de 2020. É preciso formalizar e indicar expressamente os feriados que estão sendo antecipados pelo acordo.

A regra diz que os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos, e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados. Também, os feriados a que se refere o caput poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

4) Banco de horas

Fica autorizada, durante o prazo de vigência da MP, a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo individual ou coletivo escrito, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento da vigência da MP 1.046/2021A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da prorrogação de jornada em até duas horas, a qual não poderá exceder dez horas diárias, e poderá ser realizada aos finais de semana, em dias a serem determinados pela empresa. A negociação independe de norma coletiva, mas é importante observar se na sua região há Convenção Coletiva firmada com a categoria.

5) Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho

Durante a vigência da MP, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, dos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância. Estes exames deverão ser realizados no prazo de cento e vinte dias, contado da data de encerramento da vigência da MP.

O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

6) Diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS

Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente. O depósito das competências de abril, maio, junho e julho de 2021 poderá ser realizado de forma parcelada em até quatro vezes, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos, com vencimento a partir de setembro de 2021.

Para usufruir da prerrogativa de postergar o pagamento do FGTS, a empresa fica obrigada a declarar as informações até 20 de agosto de 2021, no sistema próprio da Caixa Econômica Federal.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão ficará resolvida e o empregador ficará obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos.

OUTRAS POSSIBILIDADES LEGAIS - 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 a normativa 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 sido suspenso ou redução de jornada, a indenização será paga de maneira integral, não havendo qualquer redução do valor devido.

o Alteração do calendário de pagamentos do Simples Nacional

O Comitê Gestor do Simples Nacional (CGSN), por meio da Resolução CGSN nº 158, de 24 de março de 2021, prorrogou o vencimento dos tributos apurados no Simples Nacional.

A decisão atende a uma solicitação do Comitê Nacional dos Secretários de Fazenda dos Estados e do Distrito Federal. A medida estendeu os prazos dos tributos com vencimentos em abril, maio e junho de 2021.

O Simples Nacional abrange os seguintes tributos: Imposto de Renda de Pessoa Jurídica (IRPJ); Contribuição Social sobre Lucro Líquido (CSLL); PIS/Pasep; Contribuição para Financiamento da Seguridade Social (Cofins); Imposto sobre Produto Industrializado (IPI); Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS); Imposto sobre Serviços (ISS); e a Contribuição Patronal Previdenciária (CPP).

Como fica o novo calendário do Simples Nacional

VENCIMENTO ORIGINAL	NOVO VENCIMENTO	NOVO VENCIMENTO
	50%	50%
Abril/2021	Julho/2021	Agosto/2021
Maió/2021	Setembro/2021	Outubro/2021
Junho/2021	Novembro/2021	Dezembro/2021

As prorrogações abrangem também os valores devidos pelos Microempreendedores Individuais (MEI).

Em uma outra medida, a Resolução CGSN nº 159, de 29 de março de 2021, o CGSN adiou para 31 de maio de 2021 a entrega da Declaração de Informações Socioeconômicas e Fiscais (Defis), referente ao ano-calendário 2020. O prazo original encerrava-se em 30 de março.

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**

abrasel 35
anos