

CARTILHA FISCAL-TRABALHISTA – MP 936/2020

Ponto a ponto MP 936/2020: Entenda cortes salariais, suspensões e benefício

A MP 936/2020 possibilita o corte salarial de até 70%, suspensão do contrato de trabalho e benefício emergencial. Entenda ponto a ponto;

O Diário Oficial da União publicou nesta quarta-feira, 01, a MP 936/2020 que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Em suma, a norma estabelece o pagamento de um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e permite redução de jornadas e salários e a suspensão temporária de contratos de trabalhos.

Essa é mais uma medida anunciada pelo Governo que tem como objetivo amenizar os Impactos causados com a crise do Corona vírus.

Entenda Ponto a Ponto o que muda na MP 936/2020:

Redução de salários

Com a MP, o empregador poderá reduzir os salários dos funcionários desde que seja de forma proporcional à jornada de trabalho. Ficam permitidos cortes de 25%, 50% ou 70%, por até noventa dias.

É importante ressaltar que o valor do salário-hora de trabalho do funcionário deve ser mantido.

Suspensão do Contrato de Trabalho

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

Vale lembrar que a suspensão será válida aos empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135 e aos portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal

igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado durante o período de suspensão.

Além disso, se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho e o empregador estará sujeito à penalidades.

Rescisão

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

Redução salarial de 25 à 50%: Pagamento de 50% do salário que o empregado teria direito inicialmente;

Redução salarial de 50 a 60%: Pagamento de 75% do salário que o empregado teria direito inicialmente;

Redução salarial superior à 70% ou suspensão: Pagamento de 100% do salário que o empregado teria direito inicialmente.

Benefício Emergencial

O empregador deve informar o Ministério da Economia sobre a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contados da data da celebração do acordo.

Dessa forma, o trabalhador poderá receber um Benefício Emergencial que será pago no prazo de trinta dias da data da celebração do acordo. O valor de tal benefício terá como **base de cálculo** o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

É importante ressaltar que o Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Caso o empregador não preste a informação dentro do prazo previsto ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada.

A forma de transmissão dessas informações e comunicações, assim como mais detalhes do pagamento do Benefício Emergencial, serão disciplinados pelo Ministério da Economia.

Valor Benefício Emergencial

O valor de tal Benefício Emergencial terá como **base de cálculo** o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nas seguintes situações:

I - na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a **base de cálculo** o percentual da redução;

II - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal: equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, ou equivalente a 70% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

O empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até 1 de abril/2020, fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600, pelo período de três meses.

A norma estabelece que a existência de mais de um contrato de trabalho não gerará direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal.

Ajuda mensal compensatória prevista na Medida Provisória 936 poderá ser deduzida em dobro no regime do Lucro Real.

Esse artigo trata do incentivo fiscal outorgado pela Medida Provisória 936 aos contribuintes do IRPJ calculado com base no lucro real

Dentre as medidas de proteção de emprego e renda instituídas pela Medida Provisória 936, está a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho. Na forma do § 5º do art. 8º, a empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), **somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.** Em razão do disposto no § 1º do art. 9º, a ajuda compensatória mensal:

- (a) deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;
- (b) terá natureza indenizatória;
- (c) 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;
- (d) não integrará a **base de cálculo** da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
- (e) não integrará a **base de cálculo** do valor devido ao FGTS; e,
- (f) **podrá 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.**

Como se vê, as pessoas jurídicas tributadas com base no **lucro real** que se enquadram nas condições previstas no art. 8º poderão excluir o montante pago para fins de determinação da **base de cálculo** do **IRPJ** e **CSLL** sem prejuízo da dedução da despesa. **Portanto, essa exclusão, – na prática –, equivale ao benefício de dedução em dobro.**

Fonte: <https://www.contabeis.com.br/noticias>