



SÉRVIO TÚLIO DOS SANTOS DE MOURA

Contador e Professor

tulio@stscontabilidade.com.br

(71) 99975-6323

**EMPREGADORES E EMPREGADOS CONVERSANDO
SOBRE AS MEDIDAS DO GOVERNO
PARA MANUTENÇÃO DO
EMPREGO E DA RENDA**

SUSPENSÃO DO CONTRATO

P. E aí João, como tu vai fazer com teus empregados nesta situação em que as empresas estão fechadas ou estando abertas, não estão vendendo quase nada?

R. Pedro, com o apoio do meu Contador, vou analisar quais são as melhores condições para empresa e para os empregados, depois vou conversar com eles para entenderem como estou aplicando as regras que o governo definiu para **SUSPENDER os Contratos de trabalhos ou **REDUZIR** os salários com a redução proporcional da jornada de trabalho.**

P. E você acha que isto vai resolver o problema João?

R. Acredito que não Pedro, mas com as demais providências, como crédito para as micro e pequenas empresas que o governo está disponibilizando, uma boa administração da minha empresa e apoio dos meus empregados, vamos conseguir superar esta crise, basta termos fé em DEUS, união e perseverança.

P. É verdade João, reclamar não resolve, ação e trabalho é o que vai fazer a diferença, falando nisto, tu vais demitir, suspender os contratos ou fazer Jornada proporcional?

R. João, **cada empresa é uma situação**, no meu caso, após uma reunião com meu Contador e com os funcionários ficou assim:

- Vou **DEMITIR** 02 (dois) de imediato, pois a regra não impede que eu possa demitir empregados durante a vigência da medida provisória;
- Em acordo com os empregados e conforme as necessidades de cada setor da empresa, vamos **REDUZIR** os salários com a redução proporcional da jornada de trabalho de 09 (nove) empregados, sendo:
 - Em 25% (vinte e cinco por cento) de 03 (três) empregados;
 - Em 50% (cinquenta por cento) de 04 (quatro) empregados, e;
 - Em 70% (setenta por cento) de 02 (dois) empregados.
- Também em acordo com os empregados, vou **SUSPENDER** 08 (oito) contratos de trabalho, primeiro por 30 (trinta) dias e caso seja necessário, por mais 30 (trinta) dias, somando 60 (sessenta) dias, que é o prazo máximo permitido.

P. João, vou correndo falar com meu Contador e depois com os empregados e vamos juntos vencer esta batalha, obrigado pelo papo amigo.

R. Pedro, temos que estar sempre unidos, neste momento de crise ou não, porque juntos podemos tornar este país uma nação justa para todos, com respeito aos investimentos dos empresários e com a valorização do trabalhador.

P. Chefe, vimos o Senhor conversando com o Sr Pedro e queremos tirar mais algumas dúvidas sobre os nossos acordos, podemos?

R. Sim Marcos, não podemos ficar com dúvidas, pois são decisões em conjuntas que tomamos e dependemos delas para o sucesso da nossa luta, quais são estas dúvidas?

P. Eu e mais 02 (dois) colegas acordamos para reduzir os salários com a redução proporcional da jornada de trabalho em 25% (vinte e cinco por cento), precisamos da autorização do Sindicato para fazer o acordo?

R. Quando a **redução** for de 25% (vinte e cinco por cento) pode ser feito por qualquer trabalhador e qualquer valor de salário e **NÃO** é necessário autorização do Sindicato, é um acordo **INDIVIDUAL** entre a empresa e eles.

P. Quanto vamos receber da empresa e do governo?

R. Recebe de **benefício emergencial**, 25% do seguro desemprego a que teria direito, vamos ver como fica:

EMPREGADO	SALÁRIO EMPREGADO	PARCELA EMPRESA	BENEFÍCIO GOVERNO	SALÁRIO NA CRISE	PERDA SALARIAL
Paula	R\$1.200,00	R\$900,00	R\$261,25	R\$1.161,25	R\$38,75
Manuela	R\$1.200,00	R\$900,00	R\$261,25	R\$1.161,25	R\$38,75
Marcos	R\$1.045,00	R\$783,75	R\$261,25	R\$1.045,00	R\$0,00

P. Seu Túlio, por que não tem perda salarial quem ganha salário mínimo?

R. Manuela, o valor do **SEGURO DESEMPREGO** é de **R\$ 1.045,00** que é o mínimo pago, até **R\$ 1.813,03** que é o máximo pago, portanto **quem recebe salário mínimo** em qualquer redução seja de 25%, 50% ou 70%, irá receber sempre o salário mínimo.

P. O Governo já está pagando o Seguro Desemprego e como fica se eu for demitida?

R. Excelente pergunta Luise. O Governo Federal **NÃO** está pagando seguro desemprego, é um **BENEFÍCIO EMERGÊNCIAL** com base no valor do seguro desemprego, e será pago em qualquer percentual de redução dos salários e da jornada de trabalho, seja de 25%, 50% ou 70%, e o empregado continua tendo direito ao seguro desemprego.

P. Eu só tenho 04 (quatro) meses na empresa, vou ter direito ao Benefício?

R. Sim Simone, para ter direito ao **BENEFÍCIO EMERGÊNCIAL**, não precisa cumprir os requisitos do seguro desemprego, basta está trabalhando de carteira assinada, como determina a lei.

P. Então, mesmo que eu receba este benefício emergencial do Governo, tenho direito ao SEGURO DESEMPREGO quando for demitida?

R. Com certeza Luise, basta cumprir os **requisitos necessários** para ter direito ao Seguro Desemprego.

P. Chefe, qual a diferença da gente que reduziu em 25% (vinte e cinco por cento) e do Valdir e os outros colegas que também vão REDUZIR os salários e a jornada de trabalho proporcionalmente em 50% (cinquenta por cento)?

R. Paula, a Diferença principal é que para eles poderem fazer o Contrato Individual, tem que ganhar até R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais);

P. Claro Mariana, mais para isto vou precisar da ajuda do Contador da empresa, o nosso parceiro Túlio. Quanto eles vão receber Túlio?

R. Pedro, obrigado pelo convite e junto comigo veios os colegas também Contadores Ederson e Neto, que vão me ajudar a responder os questionamentos dos empregados. Então vamos aos cálculos de cada um empregado, porque são salários diferentes:

EMPREGADO	SALÁRIO EMPREGADO	PARCELA EMPRESA	BENEFÍCIO GOVERNO	SALÁRIO NA CRISE	PERDA SALARIAL
Mariana	R\$2.500,00	R\$1.250,00	R\$864,94	R\$2.114,94	R\$385,06
Carina	R\$2.900,00	R\$1.450,00	R\$906,52	R\$2.356,52	R\$543,48
Henrique	R\$3.120,00	R\$1.560,00	R\$906,52	R\$2.466,52	R\$653,48
Valdir	R\$1.900,00	R\$950,00	R\$714,94	R\$1.664,94	R\$235,06

P. Sr Túlio, e as questões em relação ao Sindicato, como ficaram?

R. Henrique, da mesma forma que os 25%, mas vamos repetir para não esquecer:

- Receberão também o benefício emergencial do governo federal;
- Não é **SEGURO DESEMPREGO**, por isto não precisa cumprir os requisitos necessários para receber seguro desemprego.

P. Sr Túlio, tenho um primo que ganha R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), ele pode fazer o acordo individual?

R. Não Valdir, porque quem ganha acima de R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) até R\$ 12.202,12 (doze mil, duzentos e dois reais e doze centavos), são obrigados a fazer acordos Coletivos.

P. Sr Túlio, então quem ganha menos de R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) não podem fazer acordos Coletivos?

R. Henrique, a Medida Provisória permite fazer acordo coletivo em qualquer faixa Salarial, mas temos faixas que não permitem Contrato Individual, entretanto, também podem fazer **acordo individual** quem ganha até R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) e acima de R\$ 12.202,12 (doze mil, duzentos e dois reais e doze centavos) desde que tenha diploma de nível superior.

P. Sr Túlio, e nós que a redução foi de 70% (setenta por cento) dos salários e das jornadas de trabalho, quanto vamos receber?

R. O Colega Ederson, vai lhe responder. Paulo, os valores são:

EMPREGADO	SALÁRIO EMPREGADO	PARCELA EMPRESA	BENEFÍCIO GOVERNO	SALÁRIO NA CRISE	PERDA SALARIAL
Paulo	R\$2.200,00	R\$660,00	R\$1.105,92	R\$1.765,92	R\$434,08
Jackson	R\$2.500,00	R\$750,00	R\$1.210,92	R\$1.960,92	R\$539,08

P. Sr Ederson, que tipo de contrato temos que fazer, Individual ou Coletivo?

R. Paulo, **contratos individuais** para que ganha até R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais), que é o caso de vocês e quem ganha acima de R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) até R\$ 12.202,12 (doze mil, duzentos e dois reais e doze centavos), são obrigados a fazer acordos Coletivos.

P. Sr Ederson, estes contratos podem ser feitos por quanto tempo?

R. Paulo, **pode ser por 30, 60 ou até 90 dias**, o que vai determinar isto, vai ser como a crise esteja se desenvolvendo, o que pedimos a DEUS que volte tudo ao normal o mais rápido possível.

P. E depois deste período como fica Sr Ederson?

R. Paulo, o empregado terá direito a **ESTABILIDADE**, ou seja, não poderá ser demitido, pelo mesmo período da duração do acordo. Por exemplo, se fizer um acordo de 60 (sessenta) dias, o trabalhador terá **ESTABILIDADE** de mais 60 (sessenta) dias.

P. E quando vamos receber o Benefício emergencial do Governo Federal Sr Ederson?

R. Jackson, a primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da celebração do acordo do contrato individual ou coletivo.

P. E como será feito este pagamento?

R. Jackson, a empresa através da contabilidade irá informar ao Governo Federal no prazo máximo de 10 (dez) dias da assinatura do contrato e o **valor será depositado diretamente na conta do empregado.**

P. Túlio, estas informações serão enviadas como?

R. Pedro, através do sistema **EMPREGADOR WEB**, onde será informado os dados necessários do empregado para liberação do benefício, como:

- ✓ Os 03 (três) últimos salários;
- ✓ **Conta bancária do empregado;**
- ✓ Faturamento da empresa em 2019;
- ✓ Outras informações necessárias do cadastro do empregado.

P. Túlio, e caso a empresa não preste a informação dentro do prazo de 10 (dez) dias, tem algum problema?

R. Pedro tem um grande problema, a responsabilidade do Contador já é grande e neste momento se tornou muito maior, **caso não cumpra este prazo de informar em 10 (dez) dias**, 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.

P. Túlio, me surgiu uma dúvida, como fica a questão do horário de trabalho com a redução da jornada?

R. Pedro, dá melhor para o empregador e para o empregado, por exemplo, uma empresa que fez redução de 50% com 02 (dois) trabalhadores, cada trabalhador pode trabalhar em dias alternados, onde terá benefício para eles e para empresa.

P. Túlio, vamos conversar agora com os empregados que vamos fazer a SUSPENSÃO total dos contratos?

R. Claro Pedro, mas o nosso trabalho é em equipe e o colega Contador Neto, irá responder as perguntas agora.

P. Neto, os contratos podem ser suspensos por quanto tempo e os empregados podem prestar algum serviço a empresa neste período?

R. Pedro, o prazo máximo dos contratos são de 02 (dois) meses, podendo ser feito 30 (trinta) dias e depois mais 30 (trinta) e é **PROIBIDO** o empregado prestar qualquer tipo de serviço ao empregador neste período.

P. Sr Neto, como ficam os benefícios que nós temos?

R. Jaqueline, os benefícios voluntários oferecidos pela empresa **continuam valendo**, vocês vão continuar com o direito do plano de saúde, vale alimentação e cesta básica.

P. Como fica o FGTS e INSS neste período Sr Neto?

R. Jaqueline, o contrato de trabalho está suspenso, com isto não haverá recolhimento pela empresa do FGTS e INSS.

P. Sr Neto, estes meses de suspensão do contrato como fica para Férias e 13º Salário?

R. Jaqueline, como o próprio nome diz, suspensão do contrato de trabalho, portanto não integrará os períodos de Férias e 13º Salário.

P. Sr Neto, então nestes meses não vão contar para o INSS e se eu quiser pagar posso?

R. Sim Jaqueline, como o contrato está suspenso, automaticamente não existe contagem de tempo para os benefícios, entretanto o empregado pode Contribuir ao INSS na qualidade de segurado facultativo, por iniciativa própria.

P. E como faço isto Sr Neto?

R. Utilizando o seu CPF, PIS, PASEP ou NIT, recolhe a guia do INSS com código 1406, podendo escolher contribuir com base no salário mínimo R\$ 1.045,00 (um mil e quarenta e cinco reais) ou sobre qualquer outro valor até o teto do INSS que é R\$ 6101,06 (seis mil, cento e um reais e seis centavos) com alíquota para o cálculo é de 20%.

P. Posso contribuir com percentual menor que 20%?

R. Existe um programa de inclusão previdenciária que permite pessoas de baixa renda pagarem alíquotas correspondentes a 5% ou 11% do salário mínimo. Nesses casos, a contribuição facultativa é feita sob os códigos 1830 e 1473, respectivamente. No entanto, nessa modalidade, o beneficiário só poderá se aposentar por idade e com salário mínimo.

P. Sr Neto, tem um prazo para a empresa apresenta aos funcionários os contratos de suspensão?

R. Sim Jane, tem que apresentar no **mínimo 02 (dois) dias antes da assinatura do contrato**, para leitura, entendimento e concordância dos empregados.

P. E tem algum tipo de estabilidade no emprego Sr Túlio?

R. Sim Cláudia, o tempo que tiver de suspensão do contrato, **terá de estabilidade no emprego**, exemplo, se ficar 02 (dois) meses suspenso, terá estabilidade de mais 02 (dois) meses na empresa.

P. Túlio, o Sindicato tem que ser informado da suspensão dos contratos?

R. Pedro, terá que informar no **prazo de 10 (dez) dias** ao Sindicato Laboral dos empregados, e a melhor forma neste momento é através de e-mail, a não ser que o Sindicato apresente a empresa outra forma de comunicação.

P. Túlio, e caso a empresa precise demitir o empregado no contrato de suspensão ou de redução de horas, tem problema?

R. Pedro, havendo a demissão **SEM JUSTA CAUSA** do empregado com contrato suspenso ou de redução de jornada e salário, a empresa irá pagar tudo de forma normal, com todos os direitos que o trabalhador e terá que indenizar o trabalhador da seguinte forma:

- ✓ Redução de salário e jornada de igual ou superior a 25% e inferior a 50%, pagará indenização de 50% da metade do que faltava para concluir o contrato;
- ✓ Redução de salário e jornada de igual ou superior a 50% e inferior a 70%, pagará indenização de 75% da metade do que faltava para concluir o contrato;
- ✓ Redução de salário e jornada superior a 70% ou suspensão temporária do contrato de trabalho, pagará indenização de 100% da metade do que faltava para concluir o contrato;

P. Sr Túlio, e quanto nós iremos receber com a suspensão dos contratos?

R. Adriano, o valor de cada é:

EMPREGADO	SALÁRIO EMPREGADO	BENEFÍCIO GOVERNO	PERDA SALARIAL
Adriano	R\$1.600,00	R\$1.279,89	R\$320,11
Claúdia	R\$1.750,00	R\$1.354,89	R\$395,11
Mônica	R\$1.200,00	R\$1.045,00	R\$155,00
Júlia	R\$2.800,00	R\$1.813,03	R\$986,97
Sara	R\$2.100,00	R\$1.529,89	R\$570,11
Cíntia	R\$1.430,00	R\$1.144,00	R\$286,00
Jane	R\$2.400,00	R\$1.679,89	R\$720,11

P. Túlio, e no caso de Pedido de Demissão ou Justa Causa, tem esta indenização?

R. Não Pedro, neste caso a demissão é da forma normal, indenização só em caso de demissão sem justa causa pelo empregador.

P. Neste período não podemos fazer nada para empresa Sr Túlio?

R. Adriano, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregado **NÃO** pode permanecer trabalhando para o empregador, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância.

P. Sr Túlio, fazemos horas extras, não vai entrar a média destas horas no cálculo para o pagamento do benefício emergencial?

R. Sara, os cálculos são feitos com base no salário hora, portanto **NÃO** entra horas extras, gorjeta, adicional noturno e outros, porque o objetivo é manter uma condição básica para o empregado e a empresa não demitir.

P. Sr Túlio, meu marido recebe comissão, como fica a situação dele?

R. Cíntia, será feito a média dos últimos 03 (três) salários, achando o salário base para os cálculos do benefício.

P. Neto, a minha empresa teve em Receita Bruta Anual em 2019 inferior a 4,8 milhões, tem alguma observação referente ao salário?

R. Pedro, as empresas que tiveram faturamento em 2019 até 4,8 milhões, o programa emergencial paga 100% dos valores que seria devido a título de seguro desemprego.

P. Neto, esta Receita Bruta Anual em 2019 é por empresa, Receita da Matriz separada da Filial?

R. Não Pedro, é o somatório da Matriz e da (s) Filial (s).

P. Meu irmão tem uma empresa que a Receita Bruta em 2019 foi superior a 4,8 milhões, neste caso o programa emergencial não vai pagar 100% do valor que seria devido a título de seguro desemprego, Neto?

R. Neste caso Pedro, as empresas que tiveram faturamento em 2019 superior a 4,8 milhões, só poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho.

P. E ele vai pagar impostos sobre estes 30% Neto?

R. Não Pedro, esta ajuda compensatória terá natureza **INDENIZATÓRIA**, não sendo base de cálculo de **IR, INSS e FGTS**, e ainda 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.

P. Então o trabalhador terá direito a quanto por cento do benefício do seguro desemprego Neto?

R. Neste caso Pedro, o benefício emergencial será de 70% (setenta por cento) do valor que seria devido a título de seguro desemprego.

P. Sr Túlio, minha mãe trabalha em 02 (duas) empresa, ela pode receber o benefício emergencial pelas duas?

R. Cíntia, o trabalhador com mais de um contrato de trabalho, poderá acumular benefícios, ou seja, receber um benefício por cada empresa.

P. Sr Túlio, meu irmão trabalha como INTERMITENTE, como fica?

R. Sara, o empregado intermitente, com contrato firmado até o dia 01.04.2020, terá direito ao benefício emergencial mensal, único e não acumulável, por 03 meses, no valor de R\$ 600,00, pago em até 30 dias.

P. Sr Túlio, quem não pode receber o benefício emergencial?

R. O ocupante de cargo ou emprego público, o Beneficiário do INSS ou da Previdência Social, quem estiver recebendo seguro desemprego e quem receba bolsa de qualificação profissional.

P. Sr Túlio, e como fica o APRENDIZ?

R. Sara, o aprendiz é um empregado igual a qualquer outro, portanto está dentro do programa de benefício emergencial com as mesmas características dos demais trabalhadores.

FÉRIAS, BANCO DE HORAS E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

P. Túlio, caso eu não queira fazer a suspensão ou reduzir o salário, que orientação você me dá?

R. Pedro, cada empresa tem suas características, seus problemas e uma administração conforme a visão do proprietário, portanto é sempre importante a conversa com o Contador para ele apresentar soluções para a empresa, no seu caso que eu já conheço, vamos verificar se não podemos também colocar alguns empregados de Férias.

P. Houve alterações em relação as férias com a crise Túlio?

R. Sim Pedro, foi emitida uma medida provisória permitindo acordos entre empregador e empregado, que possibilitam manter os empregos e ajuste financeiro e administrativo das empresas, não só em relação as férias, mas com outros itens relacionados a área trabalhista

P. Posso dar férias individualmente de imediato Túlio, sem o aviso de 30 (trinta) dias?

R. Sim Pedro, o prazo para informação ao empregado é de **até 02 (dois) dias** antes do início previsto das férias, sejam individuais ou coletiva e será informado por escrito ou através de meio eletrônico de preferência e-mail.

P. Túlio, surgiu um problema, se a empresa tiver empregados sem o período aquisitivo completo, como fica?

R. Pedro, a medida provisória trouxe a condição de **ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS FUTURAS**, veja o exemplo:

- ✓ Empregado só tem 04 (quatro) meses na empresa, irá tirar as férias de 30 (trinta) dias, ficando devendo a empresa o período a ser complementado.

P. Túlio, e tenho que pagar as férias de imediato?

R. Pedro, temos 02 (duas) alterações importantes:

- ✓ O pagamento poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.
- ✓ O empregador poderá optar para pagar o adicional de um terço constitucional de férias, após a concessão das férias, com prazo limite até 20.12.2020.

P. Túlio, tenho um amigo empresário que quer dar férias coletivas, qual a observação?

R. Pedro, normalmente as férias coletivas são de todos os empregados, entretanto neste momento de crise é permitido a sua concessão a apenas um conjunto de empregados, não sendo necessário incluir toda a empresa, todo estabelecimento ou todo setor.

P. Túlio, e quanto as observações dos prazos?

R. Pedro, são as mesmas das férias individuais.

P. Que outras possibilidades temos para aplicar neste momento de crise Túlio?

R. Pedro, o banco de horas e antecipação dos feriados.

P. No caso de banco de horas, o empregado tem uma quantidade de horas extras, como faço?

R. Pedro, as horas extras normalmente a empresa paga ou conforme acordo coloca no banco de horas, neste momento a empresa poderá compensar com jornadas de trabalho proporcional ao crédito de horas, zerando as mesmas.

P. Túlio, mas se eu quiser dispensar os empregados e colocar em banco de horas posso?

R. Sim Pedro, mas temos algumas regras:

- ✓ Ajustado por **escrito** por meio de acordo coletivo ou individual;
- ✓ A prorrogação máxima de **duas horas por dia**, observado o limite de 10 horas diárias;
- ✓ A compensação deve ocorrer no prazo máximo de **18 meses**, contados da data de encerramento do estado de calamidade;
- ✓ O momento da compensação desse período poderá ser determinado pelo empregador, independentemente de convenção ou acordo coletivo;

P. E como é esta condição de antecipação de feriados Túlio?

R. Pedro, as regras são:

- ✓ Antecipação dos feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais **independentemente da concordância dos empregados**, os quais poderão ser utilizados também para compensação do Banco de Horas.

- ✓ O empregador deve notificar por escrito ou por meio eletrônico os empregados com, **no mínimo, 48 horas de antecedência**, relacionando expressamente os feriados que estão sendo antecipados.

P. Túlio, como você ver a aplicação da antecipação dos feriados?

R. Pedro, com cautela e com análise da situação de cada empresa, porque pode ser que para algumas não sirva, outras tragam problemas pelo local que funciona e por diversos detalhes que possam trazer problema para a empresa.

EMPRÉSTIMO PARA PAGAMENTO DA FOLHA

P. Túlio, o Pablo empresário aqui da região, está chegando e quer orientações sobre créditos bancários para financiamentos e para pagamento da folha de pagamento, vocês podem nos ajudar?

R. Claro Pedro, o profissional contábil está preparado para lhe prestar as orientações necessárias conforme os programas, mas não tratamos das questões dos financiamentos, que é com o gerente do seu banco.

P. Túlio, o Pablo empresário aqui da região, está chegando e quer orientações sobre crédito bancários e para folha de pagamento, vocês podem nos ajudar?

R. Claro Pedro, o profissional contábil está preparado para lhe prestar as orientações necessárias conforme os programas, mas não tratamos das questões dos financiamentos, que é com o gerente do seu banco.

P. Túlio, obrigado pela atenção, apoio e orientações. Quais são as informações que temos sobre o EMPRÉSTIMO PARA PAGAMENTO DA FOLHA?

R. Pablo, o Governo Federal emitiu a Medida Provisória nº 944/2020 que é o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, destinado à concessão de empréstimos exclusivamente para o pagamento da folha salarial.

P. E para a empresa ter direito, quais são os requisitos Túlio?

R. Para ter direito Pablo, é necessário que:

- ✓ Empregador pessoa jurídica que não esteja em débito com INSS.
- ✓ Receita bruta superior a **R\$ 360 mil e igual ou inferior a R\$ 10 milhões em 2019.**
- ✓ Pode cobrir à totalidade da folha de pagamento referente a 2 meses.
- ✓ Empregados que recebam **até R\$ 2.090,00** (dois mil e noventa reais).

P. E funciona como Túlio?

R. O Banco que conceder o empréstimo, faz o pagamento dos salários diretamente para os empregados.

P. Então a empresa não irá receber na sua conta o valor do empréstimo Túlio?

R. Correto Pablo, o valor vai direto para conta dos empregados.

P. E o empregador pode solicitar este empréstimo para pagar outras despesas?

R. Pablo, o empréstimo para pagamento da folha, só pode ser utilizado exclusivamente para a folha de pagamento dos empregados. Para outras despesas o empregador verifica com o banco outras linhas de crédito.

P. E o empregador pode solicitar este empréstimo para pagar outras despesas?

R. Pablo, o empréstimo para pagamento da folha, só pode ser utilizado exclusivamente para a folha de pagamento dos empregados. Para outras despesas o empregador verifica com o banco outras linhas de crédito.

P. Túlio, o empregador pode DEMITIR o empregado que estava relacionado na contratação do empréstimo?

R. Pablo, o empregador está PROIBIDO de demitir sem justa causa, o empregado no período **entre a contratação do empréstimo e até 60 (sessenta) dias** após o recebimento da última parcela.

P. Então Túlio, o empregado tem uma ESTABILIDADE, mesmo após o recebimento do salário proveniente do empréstimo?

R. Correto Pablo, vamos a um exemplo:

- ✓ Empréstimo contratado no dia 14.04.2020.
- ✓ Primeira parcela do empréstimo concedida em 19.04.2020 e segunda parcela em 19.05.2020.
- ✓ Não poderá haver rescisão sem justa causa até **18.07.2020**

P. E se o empregador demitir mesmo assim Túlio, o que acontece?

R. Pablo, O descumprimento dessas condições sujeita o empregador ao **vencimento antecipado da dívida.**

P. O Banco que vai conceder o empréstimo pode fazer exigências?

R. Sim Pedro, porque o banco que conceder o crédito terá a responsabilidade de verificar se as informações prestadas pelo empregador, tem como objetivo aplicar os recursos exclusivamente para pagamento da folha dos funcionários.

P. E quais são as condições deste empréstimo Túlio?

R. São as seguintes Pedro:

Prazo	O empréstimo será concedido até 30.06.2020
Taxa de Juros	3,75% ao ano sobre o valor concedido
Pagamento	36 parcelas mensais
Carência	6 meses para iniciar o pagamento

P. Túlio, se a empresa teve algum tipo de inadimplência pode ter o empréstimo negado?

R. Pedro, este é um ponto importante, porque existindo o registro de **inadimplência nos seis meses anteriores** à contratação, pode impedir a concessão do crédito.

P. Túlio, então o Banco pode negar de conceder o empréstimo?

R. Sim Pedro, vai depender da análise do cadastro, das informações apresentadas e da política de crédito da instituição financeira, algumas são mais rígidas e outras não.

P. Túlio, se a empresa por algum motivo não pagar o empréstimo, como fica?

R. Pedro, o banco irá realizar a cobrança como a legislação financeira permite, da mesma forma de outros empréstimos concedido pelo mercado financeiro.

P. Túlio, os bancos já estão disponibilizando este empréstimo?

R. Pedro, além de já está disponível, estão até fazendo propaganda nos seus sites de como é fácil conseguir o empréstimo, veja o site do banco e fale com o gerente da conta da empresa.

P. Túlio, já existe algum tipo de empréstimo para as Micro empresas que faturam até 360 mil?

R. Pedro, até o início da nossa reunião, o governo não tinha emitido nenhuma medida provisória sobre o tema, mas a informação dos bancos é que também estão disponibilizando crédito diferenciado para as micro empresas com faturamento até este valor.

P. Túlio, e temos linhas de crédito com juros justos para as empresas poderem pagar as suas despesas e para comprar mercadorias?

R. Pedro, o governo está disponibilizando através do BNDES, que como agente público disponibiliza para os demais bancos linhas de crédito com juros mais baixos, mas é necessário procurar os bancos com que a empresa tem a relação comercial para adquirir melhores informações.

ATENÇÃO

O presidente do Supremo Tribunal Federal (STF), ministro Dias Toffoli, deferiu liminar determinando que os ‘acordos individuais’ somente se convalidarão, ou seja, apenas surtirão efeitos jurídicos plenos, após a manifestação dos sindicatos dos empregados. A liminar foi remetida ao plenário, que vai decidir se a referenda ou não, com previsão de julgamento do plenário virtual para o dia 16 de abril. Portanto orientamos que dentro do possível, envie via e-mail para os Sindicatos os contratos individuais, até decisão final.

**Base: Lei 13.979/2020, MP 927/2020
e MP 936/2020 do Governo Federal.**