E-BOOK

SinHoRes Osasco - Alphaville e Região e a Covid - 19
QUESTÕES TRABALHISTAS, TRIBUTÁRIAS E CRÉDITO

Gastronomia & Hospitalidade
SinHoRes Osasco - Alphaville e Região

DEFENDEMOS a sua EMPRESA

Gastronomia & Hospitalidade

SinHoRes Osasco - Alphaville e Região

Sindicato Empresarial
Hotéis – Restaurantes – Bares

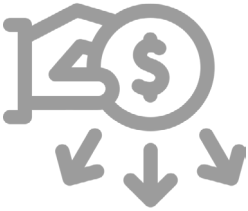
Osasco | Barueri | Santana de Parnaíba
Carapicuíba | Cajamar | Itapevi | Jandira
Pirapora do Bom Jesus

DEFENDEMOS a
sua **EMPRESA**

CRISE DO COVID -19: ENTENDA AS MEDIDAS ECONÔMICAS E DE CRÉDITO

O **Departamento Administrativo do SinHoRes Osasco – Alphaville e Região** preparou um roteiro explicativo das iniciativas de crédito disponíveis para o enfrentamento dos efeitos econômicos da pandemia do coronavírus. Assim, esperamos ajudar a planejar a melhor estratégia para sua empresa.

PRORROGAÇÃO DE DÍVIDAS



Em 16/03, os cinco maiores bancos associados - Banco do Brasil, Bradesco, Caixa, Itaú Unibanco e Santander – anunciaram que estão comprometidos em atender pedidos de prorrogação, por 60 dias, dos vencimentos de dívidas de clientes pessoas físicas e micro e pequenas empresas para os contratos vigentes em dia, e limitados aos valores que já foram usados pelo consumidor.

Os clientes devem entrar em contato com seu banco, expor seu caso para saber das condições para prorrogar a dívida por até 60 dias. Cada instituição irá definir o prazo e as condições dos novos pagamentos. Não é necessário ir presencialmente na agência bancária. O cliente poderá ligar para seu gerente e ainda usar os canais eletrônicos para entrar em contato com seu banco, como o atendimento telefônico e os meios digitais.

A medida vale para contratos de crédito feitos pelo cliente com o banco. Para saber quais contratos estão sujeitos a prorrogação, o cliente deve entrar em contato com o seu banco. É importante ressaltar que também não inclui boletos de consumo geral, como água, luz e telefone, além de tributos, porque se referem a serviços prestados por concessionárias de serviços públicos e governos; cheque especial e cartão de crédito também não são prorrogáveis.

Temos recebido relatos de que os bancos estão utilizando taxas mais altas que as anteriores ou fazendo vinculação à contratação de outros serviços. Não aceite e denuncie essa prática ao PROCON e órgãos de regulação.

Isenção do IOF sobre operações de crédito:

O Decreto 10.305/2020, de 03/04/2020, zera a alíquota do Imposto sobre Operações Financeiras (IOF) cobrada em operações de crédito. A retirada do imposto vai contemplar operações contratadas entre 3 de abril e 3 de julho deste ano.

EMPRÉSTIMOS

A) BNDES - Crédito para Micro, Pequenas, Médias Empresas e para Empresários Individuais

- Medida emergencial para reduzir impactos do coronavírus: O BNDES expandiu a oferta de capital de giro desta linha de crédito para negócios com faturamento anual de até R$ 300 milhões, até 30.09.2020, com limite de financiamento de até R$ 70 milhões por ano. Pelo menos R$ 5 bilhões estarão disponíveis para apoio às MPMEs.

Quem pode solicitar: empresas com faturamento até R$ 300 milhões.

O que pode ser financiado: crédito livre no limite de até R$ 70 milhões por ano.

Prazos: prazo total de até 5 anos, incluindo carência de até 2 anos.

Taxas de juros: custo Financeiro: TFP (taxa fixa do BNDES), TLP (atrelada ao IPCA), Selic + Taxa do BNDES (1,25 ao ano) + Taxa do Agente.

Financeiro: (negociada diretamente com o banco).

Participação do BNDES: até 100% do investimento.

Garantias: a garantia é de livre negociação entre a instituição financeira credenciada e a beneficiária do financiamento, observadas as normas pertinentes do Conselho Monetário Nacional.

O cliente poderá complementar a garantia, utilizando o BNDES FGI (Fundo Garantidor do Investimento).

Como obter o financiamento: os financiamentos são realizados somente por meio de bancos credenciados. Procure aquele de sua preferência. O banco escolhido irá informar quais são os documentos a serem apresentados e analisará o pedido. Se aprovada, a operação será encaminhada ao BNDES

para homologação e liberação de recurso. Você também pode enviar uma proposta a um ou mais bancos por meio do Canal MPME (www.bndes.gov.br/canal-mpme). Ao se identificar, você será direcionado aos bancos mais indicados às suas necessidades. E tem mais: para complementar as garantias nos financiamentos, você pode contar com o Fundo Garantidor para Investimento (BNDES FGI). Informações adicionais em www.bndes.gov.br/fgi.

Para saber quais são os bancos credenciados, acesse www.bndes.gov.br/instituicoes.

Orientamos os passos para obter capital de giro: linha BNDES Crédito Pequenas Empresas:

1. Entrar em contato com o Banco de seu relacionamento;
2. Negociação com o seu banco sobre: taxas, prazos, valores, garantias, etc;
3. O banco enviará a proposta para validação do BNDES;
4. Após análise em tempo real, o BNDES realiza a liberação de recursos (dia seguinte ao pedido enviado pelo banco ao BNDES);
5. O valor aprovado será repassado através do seu banco de relacionamento.

B) GOVERNO FEDERAL - PROGER

O Governo Federal adotou algumas medidas para amenizar o impacto do coronavírus sobre a economia do país. Uma delas foi injeção de R$ 5 bilhões no Programa de Geração de Renda, que oferta linhas de crédito com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). É um tipo de financiamento voltado para pequenos negócios, cooperativas e associações de produção.

As linhas de crédito são disponibilizadas por agentes financeiros como o Banco da Amazônia, Banco do Brasil, Banco do Nordeste e Caixa Econômica Federal, que analisam e assumem o risco de crédito.

- **PROGER Urbano Investimento**

Financiamentos para investimento ou investimento com capital de giro associado para empresas com faturamento de até R$ 10 milhões, em projetos que proporcionem a geração e manutenção de postos de trabalho e renda. Esta linha financia os itens indispensáveis ao empre-

endimento, tais como: bens e serviços; obras de construção civil; instalações elétricas; hidráulicas; comerciais (vitrines, balcões); depuradores de resíduos; máquinas e equipamentos novos ou usados com até 5 anos de uso inclusive de origem estrangeira, já internalizados; móveis e utensílios; dentre outros. A linha financia até 100% do valor do projeto, incluindo capital de giro associado de até 20% do valor financiado.

C) SEBRAE

Sebrae vai viabilizar até R$ 12 bilhões em crédito para pequenas empresas

Pelos próximos três meses, a instituição destinará 50% de sua arrecadação para ampliar o crédito a micro e pequenos empreendedores.

O Sebrae vai destinar 50% de sua arrecadação nos próximos meses para ampliar o crédito aos pequenos negócios brasileiros durante a crise causada pela pandemia de coronavírus. A ação foi anunciada na Medida Provisória nº 932 (que reduz por três meses as contribuições que são recolhidas pelas empresas para financiar o "Sistema S". A medida foi anunciada dentro do pacote emergencial de ações para atenuar os impactos da pandemia do novo coronavírus na economia do país), publicada pelo governo federal, em 31/3, que permitirá a concessão de aproximadamente 12 bilhões de reais em crédito para micro e pequenos negócios.

Os recursos do Sebrae vão para o Fundo de Aval para as Micro e Pequenas Empresas (Fampe). O fundo viabiliza garantias para que as micro e pequenas empresas possam cumprir as exigências das instituições financeiras para concessão de crédito. Hoje, o fundo conta com aproximadamente 470 milhões de reais em recursos disponíveis e, a partir de agora, terá mais 500 milhões. Ao todo, o Fampe poderá alavancar empréstimos em até 12 vezes o valor de seu patrimônio.

Para poder atender os pequenos negócios durante a crise, o regulamento do fundo está sendo alterado para dar melhores condições de pagamento ao empreendedor, com prazos maiores, taxas de juros mais baixas e um período de carência estendido.

O Sebrae irá acompanhar os donos de pequenos negócios nas negociações com os bancos, dando assistência para mitigar o risco das instituições financeiras. Além disso, a instituição está em negociação com novos parceiros (estados, bancos e agentes financeiros), para tentar ampliar o volume de recursos no fundo — o que possibilitaria estender o crédito a mais empresas brasileiras.

O que é:
De acordo com pesquisas do Sebrae, uma das principais dificuldades apontadas para o acesso a um financiamento bancário por empresas de pequeno porte é a falta de garantias.

O **Fampe** é um Fundo de Aval, constituído pelo Sebrae, para complementar garantias nas operações de crédito contratadas pelos pequenos negócios junto às instituições financeiras conveniadas. Assim, o Sebrae entraria como uma "avalista" por meio do Fampe para ajudar os pequenos negócios a acessar empréstimos e financiamentos.

A quem se destina:
Pequenos negócios formalizados urbanos (Microempreendedores Individuais - MEI, Microempresas - ME, Empresas de Pequeno Porte - EPP) Pequenas agroindústrias formalizadas conforme parâmetros da Lei Geral das Micro e Pequenas Empresas.

Como funciona?
O empreendedor deve consultar o gerente pessoa jurídica da instituição financeira na qual possui relacionamento bancário e se informar sobre as linhas de crédito adequadas às suas necessidades, bem como se a instituição é conveniada com o Sebrae para operacionalizar o Fampe. Ainda deve consultar sobre a possibilidade de incluir o Fampe como aval complementar, no caso das garantias reais e pessoais não serem suficientes para atender aos requisitos da instituição financeira.

A instituição financeira pode exigir a elaboração de um plano de negócios ou uma proposta de crédito para dar andamento na análise de crédito.

A instituição financeira analisará a proposta de crédito e informará se será necessário ou não o uso do Fampe. Sendo necessário, informará os valores e o incluirá na cédula de crédito, podendo, conforme negociação, ser um item financiável.

Importante:
Cabe à instituição financeira conveniada realizar todo o processo de análise de crédito para a concessão de financiamento.

O Fampe não substitui totalmente a necessidade de garantias da própria empresa, nem pode ser utilizado quando o cliente já possui todas as garantias exigidas para o acesso a um financiamento. Desta forma, o banco conveniado ao Sebrae somente pode exigir garantias para a parcela do financiamento não coberta.

O Fampe não é um seguro de crédito, portanto é necessário estar sempre em dia com a dívida contraída junto à instituição financeira. Caso ocorra atrasos de pagamento do financiamento e consequente inadimplência contratual, o agente financeiro tomará todas as providências para a recuperação do crédito, inclusive por via judicial, se assim julgar necessário, ficando sujeita às providências cabíveis.

O Fampe avalizou mais de 342 mil operações de crédito até fevereiro de 2020, com viabilização de R$ 16,8 bilhões em crédito bancário, sendo avalizados pelo Sebrae R$ 11,8 bilhões para os Pequenos Negócios.

Condições e limites:
O Fampe pode garantir de forma complementar até 80% de um financiamento junto a uma instituição financeira conveniada, dependendo do porte empresarial e da modalidade de financiamento, cujas faixas de garantia (aval) variam de R$ 10 mil a R$ 700 mil, de acordo com a tabela abaixo:

Limites de garantia do Fampe por porte e modalidade				
Porte	Capital de giro	Inv. fixo & capital de giro associado	Exportação: fase pré-embarque	Desenvolvimento tecnológico & inovação
MEI	Até R$ 10 mil	Até R$ 30 mil	Até R$ 60 mil	Até R$ 100 mil
ME	Até R$ 60 mil	Até R$ 200 mil	Até R$ 300 mil	Até R$ 400 mil
EPP	Até R$ 100 mil	Até R$ 300 mil	Até R$ 500 mil	Até R$ 700 mil

Fonte: Resolução CDN 295/2018 – Regulamento Operacional do Fampe.

Os investimentos que têm como objetivo a criação de um novo produto ou processo de fabricação, assim como novas funcionalidades ou características são considerados investimentos relativos a desenvolvimento tecnológico e inovação. Ações de aprimoramento no desenvolvimento de produto ou processo visando melhoria de qualidade ou produtividade também são considerados investimentos relativos a desenvolvimento tecnológico e inovação.

Instituições parceiras:
O Fampe é operacionalizado exclusivamente por instituições financeiras conveniadas com o Sebrae. Atualmente possuem convênio vigente e atendem às condições operacionais:
Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul - BRDE
Banco de Desenvolvimento de Minas Gerais – BDMG
Agência de Fomento de São Paulo – Desenvolve SP
Banco Bradesco
Banco Santander
Agência de Fomento do Rio de Janeiro – AGERIO
Agência de Fomento do Tocantins – FomenTO
Banco do Estado de Sergipe - BANESE
Agência de Fomento de Santa Catarina - BADESC

Como acessar o Fampe:
Elabore um planejamento financeiro detalhado do seu negócio e verifique a real necessidade do financiamento, já que, muitas vezes, o negócio precisa apenas de melhor gestão financeira.

Procure sua instituição financeira, atualize seu cadastro empresarial e verifique se ela é conveniada ao Sebrae/Fampe. Converse com seu gerente de relacionamento empresarial ou o consultor financeiro sobre a linha de financiamento mais adequada à sua necessidade.

Elabore uma proposta de crédito, conforme a necessidade do financiamento e o tipo de linha de crédito: Capital de Giro? Investimento Fixo? Desenvolvimento Tecnológico & Inovação?

Apresente sua proposta de crédito (plano de negócios) ao seu gerente de relacionamento. Negocie as taxas, prazos, valor a ser financiado e as garantias, sempre destacando a importância de utilizar o fundo como aval complementar.

Aguarde a análise de crédito que o banco realizará e acompanhe se será possível contratar o Fampe. Caso as garantias oferecidas pelo seu negócio não sejam suficientes para a contratação do financiamento, o Sebrae poderá ser seu avalista no financiamento. A contratação do Fampe é totalmente desburocratizada, ou seja, o empresário deve solicitar o uso do fundo diretamente à instituição financeira conveniada. Não há a necessidade de ir ao Sebrae mais próximo.

Tão logo os recursos sejam liberados e estando a pequena empresa de posse do capital ($) necessário para o investimento, não esqueça do passo mais importante: mantenha sempre em dia o pagamento da dívida contraída no banco.

Com a disponibilização do Fampe, o Sebrae contribui para diminuir as dificuldades que os pequenos negócios enfrentam para atender aos pré-requisitos adotados por instituições financeiras no momento da concessão de um financiamento, uma vez que a falta de garantias reais é uma das principais barreiras para o acesso de pequenos negócios ao crédito produtivo.

Existe custo para uso do Fampe?
Sim. É cobrada uma Comissão de Concessão de Aval (CCA), que é revertida para o Sebrae. Ela objetiva contribuir para o aumento dos recursos do fundo disponibilizados para novas garantias, visando atender ao maior número possível de MPE. O custo é calculado segundo a fórmula:

CCA = 0,1% X prazo da operação x valor da garantia solicitada.

Exemplo:
Valor do financiamento: R$ 60.000,00
Valor da garantia: 80% de R$ 60.000,00 = R$ 48.000,00
Prazo total da operação: 24 meses (já incluído carência de 12 meses)

CCA = 0,1% X 24 (meses) X 48.000,00 (valor garantido) =? R$ 1.152,00

D) DESENVOLVE SP (Governo de São Paulo)

A Desenvolve SP remodelou suas linhas de crédito para auxiliar as empresas do estado de São Paulo no enfrentamento dos impactos financeiros do coronavírus (covid-19) na sua economia. Agora o micro, pequeno e médio empresário paulista pode contar com capital de giro com taxa de juros reduzida e maiores prazos de pagamento e carência. E para quem quer tirar aquele projeto do papel, também existem linhas de financiamentos para projetos de investimento com prazos de carência ainda maiores.

Confira as novas condições que a Desenvolve SP tem para as empresas:

As condições do financiamento poderão ser alteradas sem aviso prévio.

Linha	Taxa	Prazo	Carência
Crédito Digital - BNDES Pequenas Empresas	A partir de 1,03% (0,63% acrescidos da TLP) ao mês	42 meses*	9 meses
Crédito Digital - Giro Rápido	A partir de 1,20% ao mês	42 meses*	9 meses
Linha Incentivo à Tecnologia	A partir de 0,33% ao mês acrescidos da SELIC	até 120 meses*	até 36 meses
BNDES Automático Projeto de Investimento	A partir de 0,77% (0,37% acrescidos da TLP) ao mês	até 120 meses*	até 36 meses
FIP	A partir de 0,33% ao mês acrescidos da SELIC	até 120 meses*	até 36 meses
Linha Fungetur - Projetos de Investimento	A partir de 0,49% ao mês[1]	até 120 meses*	até 36 meses
Linha Economia Verde	A partir de 0,25% ao mês acrescidos da SELIC	até 120 meses*	até 36 meses

Como solicitar:

A principal forma de acesso às linhas de financiamento da Desenvolve SP é pela internet. Por meio de um cadastro no Solicitações Online, um ambiente seguro, onde é possível solicitar o financiamento de acordo com sua necessidade, sem intermediários e sem precisar abrir conta bancária. Com seu login e senha, você acompanha o pedido e fornece todos os documentos necessários para obter o crédito, tudo pela internet sem sair de seu escritório.

Passo a passo simplificado do caminho para obter seu financiamento:

1. Faça o Cadastro
Entre em Solicitações Online e escolha a opção "Incluir novo usuário", preencha o cadastro com os dados da empresa e seus contatos, informando um e-mail pelo qual você receberá as orientações para efetivar seu cadastro e gerar um número de usuário e senha.

2. Faça seu pedido de financiamento
Após receber seus dados de acesso em seu e-mail, entre novamente no Solicitações Online e faça seu pedido de financiamento.

3. Acompanhe seu pedido
Após fazer o pedido de financiamento, você pode acompanhar o andamento de sua solicitação de crédito acessando o Solicitações Online por meio de seus dados de acesso.

REQUISITOS PARA SOLICITAR CAPITAL DE GIRO

1. Quais são os requisitos para solicitar Capital de Giro – Crédito Digital na Desenvolve SP?

Para solicitação:
- Empresas sediadas no Estado de São Paulo;
- Faturamento anual superior a R$ 81 mil;
- Empresa com no mínimo 12 meses de constituição e faturamento;
- Contrato social registrado na JUCESP;
- Alvará de Funcionamento ou Inscrição municipal;
- Certificado digital e CNPJ válido.

Para qualificação:
- Não possuir pendências no CADIN Estadual;
- Não possuir pendências financeiras no Concentre SERASA;
- Apresentar Certidão Negativa de Débitos Relativos a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União (CND);
- Não possuir dívidas vencidas;
- Apresentar Certificado de Regularidade do FGTS;
- Apresentar recibo de entrega da RAIS do ano anterior;
- Apresentar Licença Ambiental ou Declaração de Atividade Isenta de Licenciamento (DAIL) da CETESB ou Via Rápida Empresa (VRE).

2. Tenho uma MEI, posso solicitar financiamento?
A Desenvolve SP não atua com MEI. Porém, você não ficará sem atendimento: o Governo do Estado de São Paulo atende as MEIs pelo Banco do Povo Paulista. Acesse https://www.bancodopovo.sp.gov.br e se informe.

3. Sou autônomo Pessoa Física, posso pedir um empréstimo?
A Desenvolve SP não atua com Pessoas Físicas. Porém, você não ficará sem atendimento: o Governo do Estado de São Paulo atende autônomos pelo Banco do Povo Paulista. Acesse https://www.bancodopovo.sp.gov.br e se informe.

4. Tenho uma empresa com menos de 1 ano, posso pedir um financiamento?
A Desenvolve SP só atua na modalidade de Capital de Giro com empresas com, no mínimo, 12 meses de operação.

5. Posso fazer uma nova solicitação de capital de giro antes de quitar o financiamento anterior?
Sim, será feita uma nova análise de crédito para verificar se a empresa está qualificada e possui limite disponível. Em caso afirmativo, o crédito poderá ser concedido, desde que a empresa tenha os requisitos abaixo:

- Não possuir pendências no CADIN Estadual;
- Não possuir pendências financeiras no Concentre SERASA;
- Apresentar Certidão Negativa de Débitos Relativos a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União (CND);
- Não possuir dívidas vencidas;
- Apresentar Certificado de Regularidade do FGTS;
- Apresentar recibo de entrega da RAIS do ano anterior;
- Apresentar Licença Ambiental ou Declaração de Atividade Isenta de Licenciamento (DAIL) da CETESB ou Via Rápida Empresa (VRE).

E) BANCO DO POVO (Governo de São Paulo)
O Banco do Povo concederá R$ 25 milhões de reais em linhas de microcrédito para empreendedores de pequenos negócios para auxiliar as empresas paulistas no enfrentamento dos impactos financeiros do coronavírus (covid-19).

A linha de microcrédito do Banco do Povo, que já é competitiva, terá agora redução da taxa de juros de 1% para 0,35% ao mês.

O prazo para pagamento passa de 24 para 36 meses, já incluindo o prazo de carência, que também aumenta de 60 para 90 dias. Além disso, o limite de concessão de crédito sem avalista passa de mil para três mil reais.

Mediante análise de crédito e comprovação de endereço, poderão realizar os empréstimos pessoas jurídicas de micros e pequenos negócios formais (MEI, ME, LTDA, EIRELI) e também microempreendedores urbanos e rurais, inclusive do setor informal.

Valores: linhas de créditos de R$ 200,00 até R$ 20.000,00.

Taxas: taxa de juros de 0,35% ao mês.

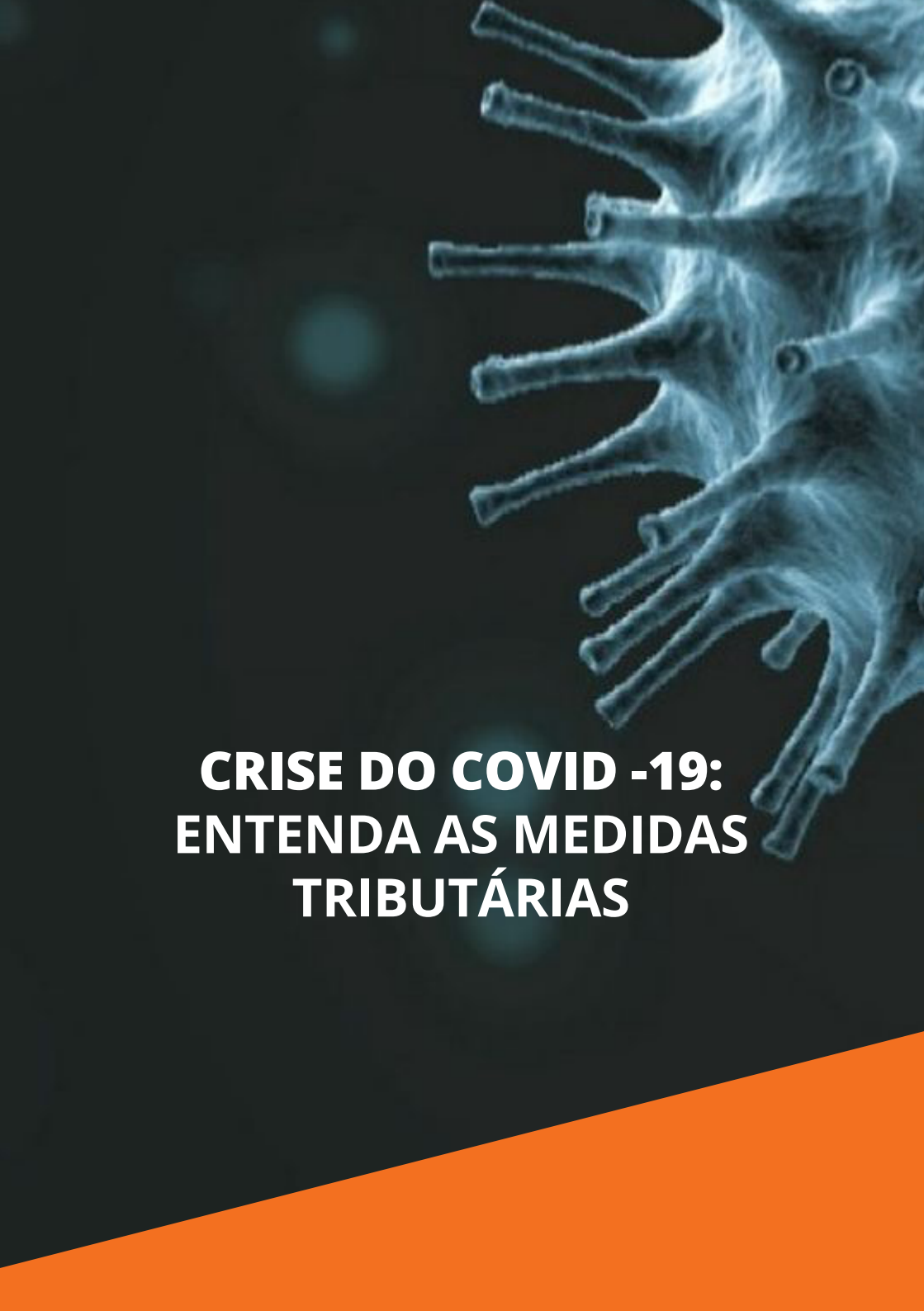
Avalista: sem avalista, o limite será de R$ 3 mil reais.

Condições: os empreendedores só poderão buscar crédito nos municípios onde estão instalados os seus empreendimentos mediante comprovação de endereço.

Carência: até 90 dias para realizar o primeiro pagamento e prazo de até 36 meses para quitação.

A **Equipe SinHoRes** esclarece que em função da crise do coronavírus, medidas de ordem tributária vem sendo editadas constantemente pelos governos municipais, estadual e federal. Procuraremos manter o conteúdo costantemente atualizado, mas é importante confirmar com seu contador a eficácia das medidas.

Importante: a Confederação Nacional de Turismo (CNTur), entidade nacional que o SinHoRes integra, por solicitação dos sindicatos da sua base, ingressou com ação no Supremo Tribunal Federal com pedido de liminar para que os bancos pratiquem taxas de juros razoáveis e emprestem dinheiro inclusive a empresas negativas junto aos órgãos de proteção de crédito. Ocorre que verificamos que os recursos do governo federal não estão chegando às empresas, na ponta, em condições favoráveis.



CRISE DO COVID -19: ENTENDA AS MEDIDAS TRIBUTÁRIAS

Diante da pandemia do **CORONAVÍRUS**, surgiram uma série de medidas tributárias, sendo fudamental que os empresários da categoria estejam atualizados sobre alternativas disponíveis para atenuar os impactos da crise econômica.

O **Departamento Administrativo** do SinHoRes preparou um roteiro explicativo das medidas tributárias de maior alcance, para ajudar a planejar a melhor estratégia para sua empresa.

A empresa poderá adotar as seguintes medidas:

1. Possibilidade de Adiamento de Tributos Federais por 3 Meses
A Portaria MF Nº 12, de 20 de janeiro de 2012, prevê a prorrogação, por três meses, do prazo de pagamento de tributos federais em caso de situação de calamidade pública. Segundo a mesma portaria, porém, Receita Federal e PGFN teriam de regulamentar a aplicação do dispositivo, o que ainda não ocorreu.

Havendo a decretação de calamidade pública por diversos entes federados, há tese no sentido de que ação judicial viabilizaria eficácia do adiamento previsto pela Portaria apesar da falta de regulamentação.

O Governo, por outro lado, parece estudar a prorrogação de vencimento, tal como já oferecido para empresas do SIMPLES.

2. Simples Nacional – Adiamento do Prazo de Pagamento
a) Por meio da Resolução CGSN nº 152/2020, o Governo Federal adiou por seis meses o prazo de pagamento dos tributos federais devidos pelas empresas enquadradas no Simples Nacional. Os tributos referentes aos meses de abril, maio e junho podem ser pagos apenas em outubro, novembro e dezembro, respectivamente.

b) Conforme Resolução Nº 154, de 03/04/2020, o Comitê Gestor do Simples Nacional (CGSN) aprovou medida que permite o adiamento do vencimento das parcelas do ICMS e do ISS devida pelas empresas do Simples Nacional e estabelece que os vencimentos de 20/4, 20/5 e 20/6 serão prorrogados por 90 dias.

Desta forma, o tributo estadual (ICMS) e municipal (ISS) apurados no Programa Gerador do Documento de Arrecadação do Simples Nacional – Declaratório (PGDAS-D) e Programa Gerador do DAS para o MEI (PGMEI) ficam prorrogados da seguinte forma:

– O Período de Apuração Março de 2020, com vencimento original em 20 de abril de 2020, fica com vencimento para 20 de julho de 2020;

– O Período de Apuração Abril de 2020, com vencimento original em 20 de maio de 2020, fica com vencimento para 20 de agosto de 2020;

– O Período de Apuração Maio de 2020, com vencimento original em 22 de junho de 2020, fica com vencimento para 20 de setembro de 2020.

Vale ressaltar que essa decisão é válida a partir deste mês (abril). Portanto, quem não recolheu os impostos em março, relativos à apuração de fevereiro, não está coberto pelo adiamento de prazo.

3. FGTS – Suspensão dos pagamentos de abril, maio e junho de 2020

Previsto na MP 927, art.19, o recolhimento do FGTS, por parte das empresas, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente, está suspenso, sem afetar o recebimento por parte dos trabalhadores.

O recolhimento das competências sujeitas à suspensão poderá ser realizado de forma parcelada, sem atualização, multa, e demais encargos.

As demais obrigações referentes serão quitadas em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.

Para usufruir dos benefícios, o empregador fica obrigado a declarar as informações até dia 20 de junho de 2020.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista no art. 19 ficará resolvida e o empregador ficará obrigado:

I - ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização;

II - ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

Parágrafo único. Na hipótese prevista no caput, as eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

4. Alívios Previdenciários

No âmbito da carga tributária sobre a folha de salários, temos:

a) Redução em 50% da contribuição das empresas para o Sistema S por três meses, de abril a junho.

b) Isolamento e quarentena sem home office passíveis de serem tratados como indenização, lembrando que no isolamento estamos tratando de doença cujo afastamento pelos primeiros quinze dias contam com tese consagrada pela jurisprudência quanto à não incidência previdenciária.

c) Auxílio-doença foi anunciado como passível de concessão sem necessidade de perícia médica, e os 15 dias iniciais de afastamento seriam diretamente arcados pelo Governo. É aguardar para conferir na prática.

d) Em princípio, o Governo se prontificou em dizer que não se considera a enfermidade por Covid-19 como ocupacional, o que impacta positivamente o Fator Acidentário de Prevenção (FAP), acelerador e redutor da alíquota do Risco de Acidente do Trabalho – RAT. Vale acompanhar laudos para contestar oportunamente na época própria.

e) Exploração de teses previdenciárias, como a de limitação do salário de contribuição das contribuições destinadas a terceiros em 20 salários mínimos, entre outras que tenham boa aceitação dos tribunais, ou, ainda, esteja com repercussão geral declarada no STF.

5. CND / CPEND – Validade estendida por 90 dias
A Portaria Conjunta (555/20), publicada em 24/03/2020, prorroga por 90 (noventa) dias o prazo de validade da certidão de regularidade fiscal que esteja válida na data de publicação da Portaria.

Contribuintes cujas certidões venceriam antes do transcurso dos noventa dias são beneficiados com a extensão do prazo.

6. Desconto de créditos na apuração de PIS-Pasep/COFINS no regime não-cumulativo – essencialidade e necessidade
Empresas têm efetuado gastos excepcionais com materiais e serviços relacionados à prevenção sanitária que se faz inevitável diante do cenário de pandemia. Abre-se margem para enquadramento desses dispêndios como essenciais à continuidade das atividades da empresa, gerando direito de desconto de créditos de PIS-Pasep/COFINS, especialmente quando o Poder Público determina a obrigatoriedade de determinados itens (álcool-gel, máscaras, luvas, etc.), cujos preços têm sofrido importante inflação.

7. Força maior e exclusão de responsabilizações fiscais
Conforme a necessidade da empresa, será possível alegar situação de força maior para excluir penalidades (multas, juros, etc.) decorrentes do inadimplemento de obrigações fiscais. A tese foi apreciada pelos tribunais brasileiros em casos semelhantes. Porém, o ineditismo da situação provocada pela pandemia da Covid-19 enseja certa cautela.

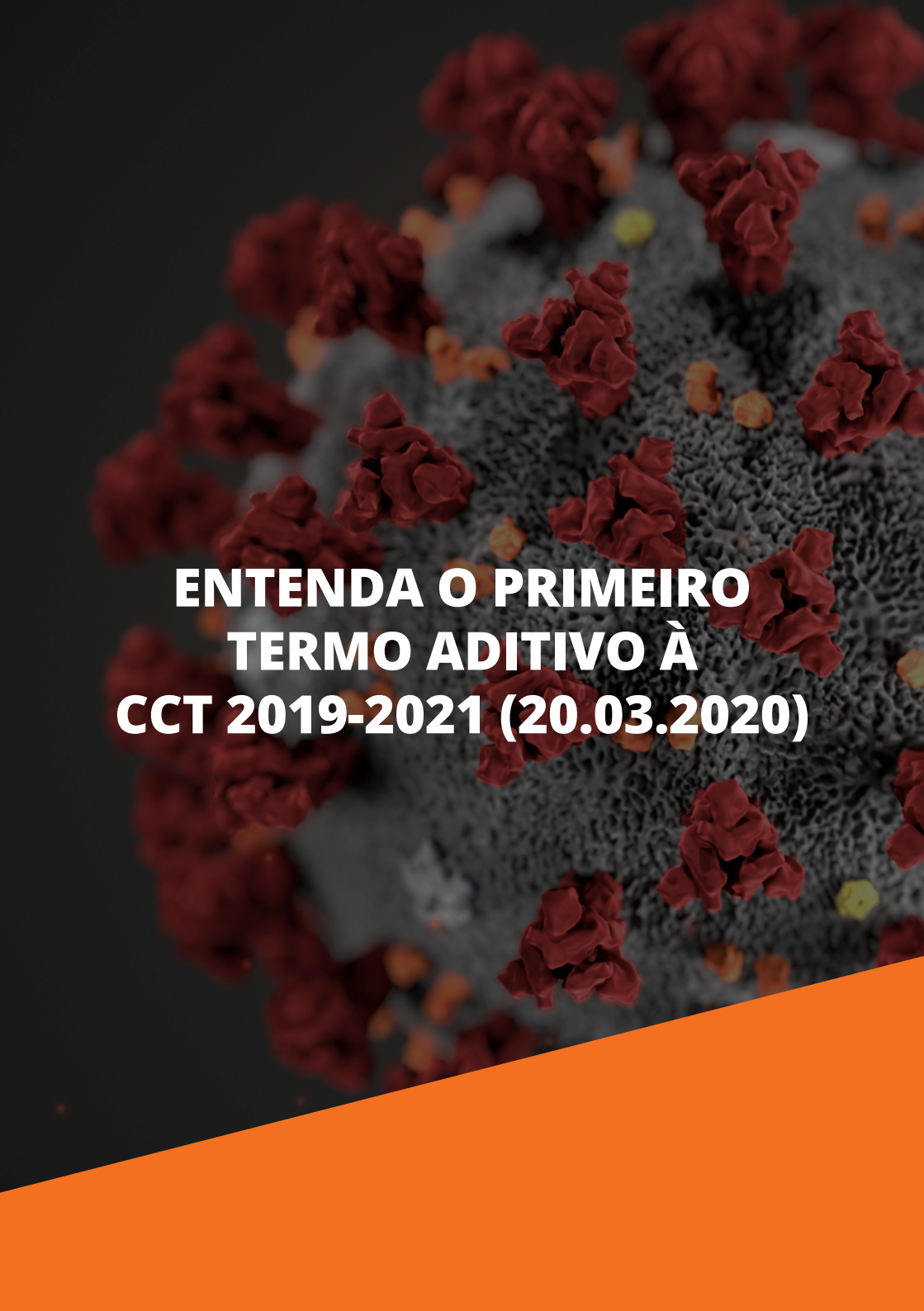
8. Prorrogação da transação extraordinária
A PGFN (Procuradoria Geral da Fazenda Nacional) havia recentemente aberto a possibilidade transação tributária, com parcelamento de débitos em condições especiais, como entrada de 1, carência de 90 dias, e continuidade de parcelamento de pessoa jurídica em 81 parcelas em contraste, com as 60 parcelas ordinariamente oferecidas.

O prazo inicial para adesão por meio do portal REGULARIZE era até 25 de março de 2020, o qual foi prorrogado até o prazo final de vigência da MPV 899/2019.

9. Extensão de Prazos Administrativos
Por meio da Portaria PGFN nº 7.821/2020 e da Portaria ME nº 103/2020, o Governo Federal prorrogou por 90 dias, a partir da data da publicação, o prazo para apresentação de impugnações, defesas e requerimentos no âmbito do processo administrativo fiscal.

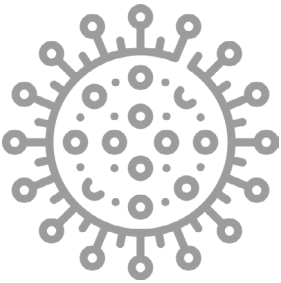
A suspensão abrange os seguintes atos/procedimentos: impugnação e de recurso contra decisão proferida no âmbito de PARR; manifestação de inconformidade; recurso contra decisão que mantiver exclusão do PERT; oferta antecipada de garantia em execução fiscal; Pedido de Revisão de Dívida Inscrita (PRDI) e recurso contra a decisão que o indeferir. Foram suspensos ainda procedimentos de cobrança: protesto de certidões de dívida ativa; instauração de novos Procedimentos Administrativos de Reconhecimento de Responsabilidade e de procedimentos de exclusão de contribuintes de parcelamentos por inadimplência de parcelas.
Fonte: CSMV Advogados

A **Equipe SinHoRes** esclarece que em função da crise do coronavírus, medidas de ordem tributária vem sendo editadas constantemente pelos governos municipais, estadual e federal. Procuraremos manter o conteúdo costantemente atualizado, mas é importante confirmar com seu contador a eficácia das medidas.



ENTENDA O PRIMEIRO TERMO ADITIVO À CCT 2019-2021 (20.03.2020)

Nosso departamento Jurídico e Contábil preparou um roteiro explicativo que vai te ajudar, passo a passo, a planejar a melhor estratégia para sua empresa, utilizando todas as possibilidades negociadas pelo SinHoRes. Observe que você poderá utilizar uma única alternativa disponível ou combiná-las (recomendado) de forma a otimizar os resultados.



Recente decisão do Ministro do STF, Ricardo Lewandowski, acolheu pedido e deferiu uma liminar determinando que os acordos individuais (MP 936/2020) só terão validade com o crivo e aval dos sindicatos, passando a inviablizar a Medida Provisória.

Decisão esta que ainda poderá ser alterada. O Presidente do **SinHoRes Osasco - Alphaville e Região,** Edson Pinto, comunica a todos os empresários da base territorial que, após negociações de emergência, já havia concluído, em 18/03/2020, o TERMO ADITIVO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021 com o **SINTHORESP**, aplicável aos Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de **Osasco, Barueri, Santana de Parnaíba, Carapicuíba, Cajamar (incluindo-se Jordanésia), Itapevi, Jandira e Pirapora do Bom Jesus.**

Informa ainda o Presidente que, diante do novo cenário, o SinHoRes está em nova negociação com Sinthoresp para encontrar uma alternativa.

Decorrente da grande crise econômica vivida pelos nossos representados que somam cerca de 20 mil empresas e que geram 50 mil empregos diretos, em razão do CORONAVÍRUS, crise essa que ainda potencialmente pode vir a se agravar, as negociações previstas no Termo Aditivo à CCT visam minorar o impacto socio-econômico para os empresários e os trabalhadores da região, do ponto de vista das relações de trabalho.

O empregador, mediante o Termo Aditivo, com vigência de 19/03/2020 a 30/06/2021, poderá adotar as seguintes medidas emergenciais para o enfrentamento da crise, optando por uma medida ou cumulativamente:

a) CONCESSÃO DE FÉRIAS, individuais ou coletivas, sem necessidade de qualquer comunicação prévia, bem como efetuar o respectivo pagamento em até 4 (quatro) parcelas, com o primeito vencimento em até 30 (trinta) dias após o início das referidas férias (cláusula 5ª do Termo Aditivo);

Lembramos que a empresa poderá antecipar a concessão de férias (individuais ou coletivas) aos empregados, ainda que não completado o período aquisitivo a que se refere o artigo 130, da CLT.

Autorizada a antecipação de férias limitada a quantidade de dias de direito até o início do gozo, ou seja, a cada mês trabalhado o empregado tem direito a 2,5 dias de férias, por exemplo: empregado com 4 meses de registro, terá direito a 10 (dez) dias de férias.

Atenção 1: as regras acima citadas, poderão ser concedidas dentro do prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar do dia 19/03/2020 a 17/07/2020.

Atenção 2: após o prazo de 17/07/2020, para a concessão de férias coletivas e individuais, seguirá a prevalência das regras previstas da CCT 2019/2021.

Atenção 3: aplicada a hipótese prevista no item "a" seguem devidos todos os demais encargos e cláusulas sociais, como por exemplo: novo seguro de vida (cláusula 62ª CCT) e BSF - Benefício Social Familiar (cláusula 72ª CCT).

Poderá valer-se o empregador ainda, caso haja programação prévia de concessão de férias, bem como previsão econômica, praticar concessão normal de férias aos trabalhadores, sem o parcelamento previsto no termo aditivo.

b) REDUZIR OS SALÁRIOS EM 25%, com a correspondente redução proporcional de jornada de trabalho, pelo prazo de 120 dias. Nesta ocasião, não serão devidos os pagamentos de ajuda de custos de manutenção de uniforme e quebra de caixa (cláusula 6ª, do Termo Aditivo); Optando a empresa pela redução salarial, os empregados deverão ser imediatamente comunicados por escrito sobre tal decisão.

Atenção 1: caso esta seja uma das medidas adotadas da empresa, sugerimos a aplicação imediata, tendo em vista que sua duração poderá ser dentro do período de 19/03/2020 a 17/07/2020. Após este período, os salários e jornadas deverão ser restabelecidos.

Atenção 2: caso o empregador tenha optado pela utilização da MP 936 /2020, findo o prazo da MP, no caso 90 dias, o empregador poderá ainda utilizar o Termo Aditivo até a data final de 17/07/2020.

Atenção 3: aplicada a hipótese, prevista no item "b" seguem devidos todos os demais encargos e cláusulas sociais, como por exemplo: novo seguro de vida (cláusula 62ª CCT) e BSF - Beneficio Social Familiar (cláusula 72ª CCT).

c) SUSPENDER OS CONTRATOS DE TRABALHO por 120 (cento e vinte) dias, substituindo o salário mensal pelo pagamento do abono indenizatório mensal não inferior a 50 % do piso salarial, respeitando o salário mínimo da região (cláusula 7ª do Termo Aditivo).

A suspensão dos contratos de trabalho poderá ser aplicada à totalidade ou parte dos empregados, mantendo-se apenas o número necessário para viabilizar o funcionamento do estabelecimento comercial e de acordo com o movimento deste, tudo a depender da situação econômico-financeira da empresa.

Na suspensão do contrato de trabalho não é devido o pagamento de salários, encargos e outras obrigações contratuais, mantendo-se apenas o vínculo empregatício entre empresa e empregado.

Em relação aos empregados horistas, será aplicada a mesma regra acima, multiplicado pela média de horas trabalhadas pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses.

Para aplicar a suspensão, os empregados deverão ser imediatamente comunicados por escrito (mediante recibo), inclusive quanto ao pagamento do abono indenizatório.

O empregado que não concordar com a suspensão de seu contrato de trabalho poderá solicitar a rescisão contratual, caracterizando nesta caso pedido formal de demissão (solicitar por escrito), que se dará nas formas previstas da CLT.

Atenção 1: caso esta seja uma das medidas adotadas da empresa, também sugerimos a aplicação imediata, tendo em vista que somente poderá durar até a data de 17/07/2020. Após dia 18/07/2020, deverão os empregados retornar imediatamente ao trabalho, com todos os seus diretos reestabelecidos.

Atenção 2: para estabelecer corretamente o valor percentual (50%) do abono indenizatório, a empresa deverá verificar qual seu piso salarial aplicável: regime tributário do simples nacional com plano de saúde; simples sem o plano de saúde; regime tributário de lucro presumido ou lucro real com plano de saúde e lucro presumido ou lucro real sem plano de saúde.

Atenção 3: em relação aos empregados que trabalham na modalidade de horistas, deverá ser assegurado o abono indenizatório de 50% da hora prevista na CCT 2019/2021 (cláusula 24ª), de acordo com o regime tributário da empresa, sendo no presente caso assegurado o cálculo de no mínimo 70 horas mensais.

Atenção 4: caso o empregador tenha optado pela utilização da MP 936 /2020, findo o prazo da MP, no caso 60 dias, o empregador poderá ainda utilizar o Termo Aditivo até a data final de 17/07/2020.

Atenção 5: sugerimos, como medida social, a manutenção junto com o pagamento do abono indenizatório, o pagamento do novo seguro de vida (cláusula 62ª CCT) e BSF - Benefício Social Familiar (cláusula 72ª CCT).

d) RESCISÃO - Na hipótese da impossibilidade de aplicação de qualquer das medidas acima relacionadas, poderá o empregador rescindir o contrato de trabalho respeitando as regras previstas na CLT.

Atenção 1: pedimos atenção aos empregadores, que optarem pela rescisão do contrato do trabalho, que somente estarão dispensados da obrigatoriedade da homologação da rescisão (cláusula 51ª da CCT), as empresas que tiverem efetivamente regulares com o BSF (Benefício Social Familiar), e-TIG (Termo de Implantação de Gorjetas Eletrônico) e Novo Seguro de Vida.

Sugerimos a regularização antes de efetuarem as rescisões de contrato de trabalho.

Atenção 2: sobre a forma de dispensa e verbas rescisórias, o departamento jurídico do SinHoRes está à disposição para orientar os associados sobre o procedimento em cada caso específico, dependendo ou não de ato de autoridades, que tenha determinado o fechamento total ou parcial do estabelecimento comercial.

Atenção 3: das rescisões efetivadas dentro do prazo de vigência do Termo Aditivo (19/03/2020 a 30/06/2021), que ocorrerem nos 30 (trinta) dias que antecedem a data base da categoria (1º de julho), não caberá a indenização de um salário mensal (art. 9º da lei 7.238/84).

MEDIDAS ACESSÓRIAS PREVISTAS NO TERMO ADITIVO

A implantação do chamado lay-off (art. 476-A da CLT), deverá ser negociado em Acordos Coletivos de Trabalho entre a empresa e o sindicato profissional, assistido pelo SinHoRes.

As empresas que implantaram as chamadas gorjetas compulsórias, com o e-TIG (Termo de Implantação de Gorjetas Eletrônico), poderão diferir o pagamento dos salários do mês de março de 2020, até o dia 15 de abril de 2020, sem a incidência de multa. As gorjetas, todavia, deverão ser distribuídas normalmente.

Atenção: caso a empresa adote qualquer das medidas acima antes de 1º de abril de 2020, o prazo de duração delas será estendido de forma a coincidir com o dia 31 de julho de 2020. Sendo adotada qualquer das hipóteses, após 02 de abril de 2020, deverá ter seu termo final até dia 18/07/2020.

MEDIDAS ACESSÓRIAS NÃO PREVISTAS NO TERMO ADITIVO

O empregador poderá ainda adotar o **Banco de horas,** previsto na Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021, Cláusula 27ª. Assim, recomendamos a utilização na totalidade do referido banco de horas.

As empresas que necessitarem da utilização de horas adicionais, das previstas na CCT 2019/2021, poderão procurar o **SinHoRes** para a tentativa de viabilizar um Acordo Coletivo com o **Sinthoresp.**

Todas as cláusulas da CCT 2019/2021, seguem ratificadas em sua integralidade, exceto no que conflitar com o TERMO ADITIVO.

O **SinHoRes Osasco - Alphaville e Região**, por meio desse comunicado, também agradece a compreensão por parte do **SINTHORESP** de que, nesse momento de crise mundial, estamos procurando preservar as empresas para que se mantenham em pleno funcionamento e não somente buscando uma redução de prejuízos. Estamos visando a preservação dos empregos e, dessa forma, somos gratos a representação laboral por compreender o colapso, sem precedentes, que o nosso setor enfrenta.

ENTENDA A MEDIDA PROVISÓRIA 936

1º DE ABRIL DE 2020

Nosso departamento Jurídico e Contábil preparou um novo roteiro explicativo sobre a Medida Provisória 936/2020 do Governo Federal, conhecida como Medida do Salário, para ilustrar e, de forma alternativa, procurar uma melhor estratégia para sua empresa, mediante a calamidade vivida pelo país.

O governo federal instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública. A Medida Provisória 936/2020, que cria um programa emergencial para garantir empregos, foi publicada, em 01/04, em edição extra do Diário Oficial.

O referido Programa Emergencial visa, objetivamente, preservar a renda e poder aquisitivo das pessoas, bem como preservar o emprego do trabalhador; de alguma forma garantir a continuidade das atividades empresariais; e reduzir o impacto social.

As medidas de que trata o art. 3º da MP 936/2020 serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados:

I - com salário igual ou inferior a R$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou

II - portadores de diploma de nível superior e que recebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Parágrafo único. Para os empregados não enquadrados no caput, as medidas previstas no art. 3º somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, prevista na alínea “a” do inciso III do caput do art. 7º, que poderá ser pactuada por acordo individual.

Recente decisão do Ministro do STF, Ricardo Lewandowski, acolheu pedido e deferiu uma liminar determinando que os acordos individuais (MP 936/2020) só terão validade com o crivo e aval dos sindicatos, passando a necessidade de aguardar a concordância do sindicato laboral para efetivar o acordo individual.

Dentre as alternativas que a Medida Provisória oferece, estão:

a) PAGAMENTO DE BENEFÍCIO EMERGENCIAL, benefício este que será custeado pela União, quando da opção do empregador de reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho e de salário e quando houver a suspensão temporária do contrato de trabalho.

O referido pagamento do benefício será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada e de salário ou da suspensão do contrato de trabalho.

Atenção 1: o empregador deverá informar ao Ministério da Economia a redução de jornada e de salário ou a suspensão do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contado da celebração do acordo individual e a primeira parcela será paga em 30 dias.

Atenção 2: o benefício será pago exclusivamente enquanto perdurar a redução ou suspensão do contrato dentro dos limites previstos na MP.

Atenção 3: ultrapassado o prazo, o empregador 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 que informação seja prestada.

Atenção 4: o recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, no momento de eventual dispensa.

Atenção 5: o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

b) REDUÇÃO SALARIAL, com a correspondente redução proporcional de jornada de trabalho, pelo prazo de 90 dias. Observados os requisitos:

- Preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- Pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos;
- Redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais:

1) vinte e cinco por cento;
2) cinquenta por cento; ou
3) setenta por cento.

Atenção 1: caso esta seja uma das medidas adotadas da empresa, a mesma deverá custear o percentual pactuado, e o trabalhador receberá do Ministério da Economia o residual do que o trabalhador teria direito da parcela do Seguro Desemprego.

Ex: um trabalhador que ganha R$ 2.145,00 e a empresa opta pela redução de 50%. A empresa garantirá o pagamento de R$ 1.072,50 e o Ministério da Economia efetuará o pagamento diretamente ao trabalhador de 50% do valor que este trabalhador teria direito de Seguro Desemprego, ou seja, R$ 776,19 (calculado no valor de R$ 1552,30 do SD). Assim sendo, o Trabalhador receberia R$ 1.848,69 trabalhando metade da jornada original.

Atenção 2: A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado da cessação do estado de calamidade; do termo final de encerramento do período de redução acordado ou da data de comunicação do empregador sobre a antecipação do fim do período de redução.

Atenção 3: Aquele trabalhador que recebe o valor do salário mínimo terá sua jornada reduzida, porém não haverá redução de salário.

Atenção 4: caso o empregador tenha optado pela utilização da MP 936 /2020, findo o prazo da MP, no caso 90 dias, o empregador poderá ainda utilizar o Termo Aditivo até a data final de 17/07/2020.

Atenção 5: aplicada a hipótese, prevista no item "b" seguem devidos todos os demais encargos e cláusulas sociais, como por exemplo: novo seguro de vida (cláusula 62ª CCT) e BSF - Benefício Social Familiar (cláusula 72ª CCT).

c) SUSPENDER OS CONTRATOS DE TRABALHO por 60 (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.

Na suspensão do contrato de trabalho o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador

Atenção 1: 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 ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período; às penalidades previstas na legislação em vigor; e às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

Atenção 2: o contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado da cessação do estado de calamidade; do termo final de encerramento do período de redução acordado ou da data de comunicação do empregador sobre a antecipação do fim do período de redução.

Atenção 3: 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.

Atenção 4: caso o empregador tenha optado pela utilização da MP 936 /2020, findo o prazo da MP, no caso 60 dias, o empregador poderá ainda utilizar o Termo Aditivo até a data final de 17/07/2020.

Atenção 5: aplicada a hipótese, prevista no item "c" seguem devidos todos os demais encargos e cláusulas sociais, como por exemplo: novo seguro de vida (cláusula 62ª CCT) e BSF - Benefício Social Familiar (cláusula 72ª CCT).

DISPOSIÇÕES COMUNS ÀS MEDIDAS

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, mediante a prática das medidas oferecidas pela MP 936, devendo esta ajuda estar definida no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva.

A mencionada ajuda terá natureza indenizatória (sem caráter salarial), e não integrará base 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, bem como também não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários e tão pouco integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

DA GARANTIA DE EMPREGO

Fica estabelecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória, nos seguintes termos:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;

II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

Atenção 1: a dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no caput sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I - cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

II - setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou

III - cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

COMUNICAÇÃO AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA E SINDICATO LABORAL

O acordo pactuado entre a empresa e o empregador deverá ser comunicado pelo EMPREGADOR WEB, com os dados bancários do trabalhador, para que o Ministério tome conhecimento do pacto e se programe para efetuar o pagamento do benefício ao empregado.

Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Medida Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração (art. 11, § 4º).

DA POSSÍVEL ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

A Medida Provisória 927, que antecedeu a MP 936, trouxe ainda a possibilidade do aproveitamento e da antecipação de feriados, em que os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

Atenção 1: os feriados a que se refere o caput poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

Atenção 2: o aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

DA SUCESSÃO DE MEDIDAS

A MP 936/2020 flexibiliza a possibilidade de adotar ambas as medidas oferecidas, desde que o tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não ultrapasse noventa dias, respeitado o prazo máximo de que trata o art. 8º.

ENTENDA O SEGUNDO TERMO ADITIVO À CCT 2019-2021 (13.04.2020)

O SinHoRes preparou um novo roteiro explicativo sobre o novo Termo Aditivo assinado com o Sinthoresp no dia 13/04/2020, mediante as Medidas Provisórias assinadas e em vigor.

O Presidente do **SinHoRes Osasco - Alphaville e Região**, Edson Pinto, comunica à todos os empresários da base territorial que realizou novas negociações de emergência, para conculir o novo TERMO ADITIVO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021 com o **SINTHORESP, aplicável aos Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Osasco, Barueri, Santana de Parnaíba, Carapicuíba, Cajamar (incluindo-se Jordanésia), Itapevi, Jandira e Pirapora do Bom Jesus.**

Decorrente a crise que potencialmente veio a agravar a situação vivida pelos empresários da região, as negociações previstas no Segundo Termo Aditivo à CCT visam minorar o impacto socio-econômico para os empresários e os trabalhadores da região do ponto de vista das relações de trabalho, com medidas, normas específicas e como bases legais para suportar a crise pelo Coronavirus.

O empregador, mediante o Segundo Termo Aditivo, com vigência de **13/04/2020 a 30/06/2021** (salvo se houver expressa interrupção do estado de calamidade pública anterior a esta data), poderá adotar as seguintes medidas emergenciais para o enfrentamento da crise, optando por uma medida ou cumulativamente:

a) CONCESSÃO DE FÉRIAS, individuais ou coletivas, com necessária comunicação prévia de 48 horas de antecedência, bem como efetuar o respectivo pagamento em até 4 (quatro) parcelas, com o primeito vencimento em até 30 (trinta) dias após o início das referidas férias;

No ato da concessão das férias, deverá ser efetivamente pago o saldo do salário.

Lembramos que a empresa poderá antecipar a concessão de férias (individuais ou coletivas) aos empregados, ainda que não completado o período aquisitivo a que se refere o artigo 130, da CLT.

Autorizada a antecipação de férias limitada a quantidade de dias de direito até o início do gozo, ou seja, a cada mês trabalhado o empregado tem direito a 2,5 dias de férias, por exemplo: empregado com 4 meses de registro, terá direito a 10 (dez) dias de férias.

Atenção 1: as regras acima citadas poderão ser concedidas dentro do prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar do dia 13/04/2020 a 11/08/2020.

Atenção 2: após o prazo de 11/08/2020 para a concessão de férias coletivas e individuais, seguirá a prevalência das regras previstas na CCT 2019/2021.

Atenção 3: aplicada a hipótese, prevista no item "a" seguem devidos todos os demais encargos e cláusulas sociais, como por exelmplo: novo seguro de vida (cláusula 62ª CCT) e BSF - Benefício Social Familiar (cláusula 72ª CCT).

Poderá valer-se o empregador ainda, caso haja programação prévia de concessão de férias, bem como previsão econômica, praticar concessão normal de férias aos trabalhadores, sem o parcelamento previsto no termo aditivo.

b) REDUZIR OS SALÁRIOS
Com o advindo da MP 936, restam agora duas possibilidades:

<u>1) Redução Salarial prevista no Segundo Termo Aditivo:</u>

REDUZIR OS SALÁRIOS EM 25% com a correspondente redução proporcional de jornada de trabalho, pelo prazo de 120 dias. Nesta ocasião, não serão devidos os pagamentos de ajuda de custos de manutenção de uniforme e quebra de caixa;

Optando a empresa pela redução salarial, os empregados deverão ser imediatamente comunicados por escrito sobre tal decisão.

Atenção 1: caso esta seja uma das medidas adotadas da empresa, sugerimos a aplicação imediata, tendo em vista que sua duração poderá ser dentro do período de 13/04/2020 a 11/08/2020. Após este período, os salários e jornadas deverão ser restabelecidos.

Atenção 2: a hipótese de redução salarial e jornada de trabalho não gera qualquer estabilidade para o trabalhador.

Atenção 3: aplicada a hipótese, prevista no item "b" seguem devidos todos os demais encargos e cláusulas sociais, como por exelmplo: novo seguro de vida (cláusula 62ª CCT) e BSF - Benefício Social Familiar (cláusula 72ª CCT).

2) Reduzir o salário com base na MP 936:

REDUÇÃO SALARIAL, com a correspondente redução proporcional de jornada de trabalho, pelo prazo de 90 dias. Observados os requisitos:

- Preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- Pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e
- Redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais:

1) vinte e cinco por cento;
2) cinquenta por cento; ou
3) setenta por cento.

Atenção 1: caso esta seja uma das medidas adotadas da empresa, a mesma deverá custear o percentual pactuado e o trabalhador receberá do Ministério da Economia o residual do que o trabalhador teria direito da parcela do Seguro Desemprego.

Ex: um trabalhador que ganha R$ 2.145,00 e a empresa opta pela redução de 50%. A empresa garantirá o pagamento de R$ 1.072,50 e o Ministério da Economia efetuará o pagamento, diretamente ao trabalhador, de 50% do valor que este trabalhador teria direito de Seguro Desemprego, ou seja, R$ 776,19 (calculado no valor de R$ 1.552,30 do SD). Assim sendo, o trabalhador receberia R$ 1.848,69 trabalhando metade da jornada original.

Atenção 2: a presente redução poderá ser aplicada a todos os trbalhadores, independentemente da faixa salarial percebida pelo empregado.

Atenção 3: os empregados gozarão de estabilidade no emprego pelo período da redução e, findo o período da suspensão, por período equivalente ao acordado.

Atenção 4: a referida redução de salário e jornada cessará com: a) término do estado de

calamidade; b)vencimento do acordo entre as partes; c) decisão antecipada do empregador.

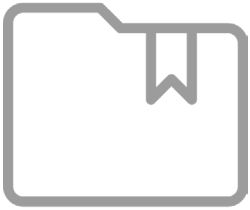
Atenção 5: aplicada a hipótese, prevista no item “b” seguem devidos todos os demais encargos e cláusulas sociais, como por exemplo: novo seguro de vida (cláusula 62ª CCT) e BSF - Benefício Social Familiar (cláusula 72ª CCT).

c) SUSPENDER OS CONTRATOS DE TRABALHO

Com o advindo da MP 936, restam agora duas as possibilidades:

1) Suspensão do contrato de trabalho previsto no Segunto Termo Aditivo

Suspensão por 120 (cento e vinte) dias, substituindo o salário mensal pelo pagamento do abono indenizatório mensal não inferior a 50% do piso salarial aplicado à empresa, respeitando o salário mínimo da região, sob pena de acarretar a nulidade da suspensão.



Em relação aos empregados horistas, será aplicada a mesma regra acima, multiplicado pela média de horas trabalhadas pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses.

A suspensão dos contratos de trabalho poderá ser aplicada à totalidade ou parte dos empregados, mantendo-se apenas o número necessário para viabilizar o funcionamento do estabelecimento comercial e de acordo com o movimento deste, tudo a depender da situação econômico-financeira da empresa.

Para aplicar a suspensão, os empregados deverão ser imediatamente comunicados por escrito (mediante recibo), inclusive quanto ao pagamento do abono indenizatório.

O empregado que não concordar com a suspensão de seu contrato de trabalho, poderá ser realizada a rescisão contratual por mútuo acordo, como o pagamento das verbas rescisórias em 6 (seis) vezes, sem aviso prévio e como multa de 20% do FGTS.

Na suspensão do contrato de trabalho não é devido o pagamento de salários, encargos e outras obrigações contratuais, mantendo-se apenas o vínculo empregatício entre empresa e empregado.

Atenção 1: caso esta seja uma das medidas adotadas da empresa, também sugerimos a aplicação imediata, tendo em vista que somente poderá durar até a data de 13/04/2020. Após dia 11/08/2020, deverão os empregados retornar imediatamente ao trabalho, com todos os seus diretos restabelecidos.

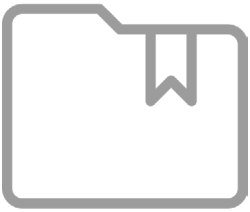
Atenção 2: para estabelecer corretamente o valor percentual (50%) do abono indenizatório, a empresa deverá verificar qual seu piso salarial aplicável: regime tributário do simples nacional com plano de saúde; simples sem o plano de saúde; regime tributário de lucro presumido ou lucro real com plano de saúde e lucro presumido ou lucro real sem plano de saúde.

Atenção 3: em relação aos empregados que trabalham na modalidade de horistas, deverá ser assegurado o abono indenizatório de 50% da hora prevista na CCT 2019/2021 (cláusula 24ª), de acordo com o regime tributário da empresa, sendo no presente caso assegurado o cálculo de no mínimo 70 horas mensais.

Atenção 4: a empresa deverá manter, como medida social, a manutenção junto com o pagamento do abono indenizatório, o pagamento do novo seguro de vida (cláusula 62ª CCT) e BSF - Benefício Social Familiar (cláusula 72ª CCT).

2) Suspensão do contrato de trabalho previsto na MP 936:

SUSPENDER OS CONTRATOS DE TRABALHO por 60 (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.

Na suspensão do contrato de trabalho, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador.

Poderá ser aplicada para todos os empregados independente da faixa salarial percebida.

Durante o período de suspensão, empresas com faturamento superior a R$ 4.800.000,00 no ano de 2019, deverão pagar aos seus empregados o valor correspondente a 30% do salário do empregado, a título de ajuda compensatória mensal. Os empregados receberão do Governo Federal o valor equivalente a 70% do seguro desemprego a que teriam direito.

Empresas com faturamento inferior a R$ 4.800.000,00 no ano de 2019, **deverão pagar aos empregados com salários iguais ou superiores a R$ 3.135,00, ajuda compensatória mensal equivalente a 15% do salário do empregado.** Os empregados receberão do Governo Federal o valor equivalente a 100% do seguro desemprego a que teriam direito.

Atenção 1: 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 ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período; às penalidades previstas na legislação em vigor; e às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

Atenção 2: o contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado da cessação do estado de calamidade; do termo final de encerramento do período de redução acordado ou da data de comunicação do empregador sobre a antecipação do fim do período de redução.

Atenção 3: os empregados gozarão de estabilidade no emprego pelo período da suspensão e, findo o período da suspensão, por período equivalente ao acordado.

Atenção 4: aplicada a hipótese, prevista no item "c" seguem devidos todos os demais encargos e cláusulas sociais, como por exemplo: novo seguro de vida (cláusula 62ª CCT) e BSF - Benefício Social Familiar (cláusula 72ª CCT).

ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

A empresa poderá antecipar aos empregados metade do valor líquido do décimo terceiro salário de 2020. O pagamento da antecipação será feito a título de abono indenizatório e poderá ser realizado em três parcelas iguais e mensais.

ALTERAÇÕES DE FUNÇÕES

Durante o período especial, não haverá indenizações ou adicionais salariais nas hipóteses de acúmulo ou mudança de funções dos empregados.

ENCERRAMENTO DEFINITIVO DAS ATIVIDADES

Os estabelecimentos que estão proibidos de funcionar, que vierem a encerrar definitivamente suas atividades, não precisarão conceder aviso prévio, ainda que indenizado, aos empregados dispensados sem justa causa.

Nessa hipótese, as verbas rescisórias poderão ser pagas em até 6 (seis) parcelas mensais, iguais e sucessivas, sem a incidência da multa do artigo 477 da CLT.

DIFERIMENTO DO PAGAMENTO DE PLR

Empresas com obrigação de pagamento de PLR com vencimento no período especial poderão diferir o pagamento para o mês de dezembro de 2020.

ENVIO DOS DOCUMENTOS AO SINTHORESP

A cientificação dos empregados acerca das medidas que serão adotadas pelos seus empregadores poderá ser realizada por e-mail, mensagem de aplicativo de celular, carta, telegrama etc, tornando eventual ajuste perfeito e acabado, inclusive para fins do inciso II, do artigo 7º e parágrafo 1º, do artigo 8º, ambos da MP 936, no caso de não haver resposta.

As empresas deverão comunicar ao SINTHORESP, para fins do parágrafo 4º, do artigo 11, da MP 936, por e-mail (contratosdetrabalhoMP936_osasco@sinthoresp.org.br) ou carta, as relações dos empregados que tiveram a jornada e o salário reduzidos e aqueles cujos contratos de trabalho foram suspensos, no prazo de 10 (dez) dias corridos de sua celebração (caso tenham sido celebrados antes do dia 13/04/2020, deverão ser encaminhados até 22/04/2020).

O SINTHORESP respeitará os atos de vontade dos empregados manifestados na forma de acordos escritos individuais ou através das mensagens de e-mail, aplicativo de celular, carta, telegrama, etc, para fins do artigo 7º e parágrafo 1º, do artigo 8º, ambos da MP 936.

A empresa, desse modo, não necessitará aguardar qualquer manifestação do SINTHORESP ou mesmo o decurso de prazo algum para aplicar as disposições da MP 936 em relação aos seus empregados, que poderão ser beneficiados de forma imediata.

O SINTHORESP, posteriormente, no prazo de até 1 ano após o encerramento do período especial, irá apurar eventuais discrepâncias nas informações prestadas pelas empresas e/ou vício de vontade detectado e delas cobrará eventuais prejuízos experimentados pelos empregados, por conta da aplicação equivocada, dolosa ou culposamente, das disposições contidas na MP 936.

d) RESCISÃO - Na hipótese da impossibilidade de aplicação de qualquer das medidas acima relacionadas, poderá o empregador rescindir o contrato de trabalho respeitando as regras previstas na CLT.

Atenção 1: pedimos atenção aos empregadores que optarem pela rescisão do contrato do trabalho, que somente estarão dispensados da obrigatoriedade da homologação da rescisão (cláusula 51ª da CCT), as empresas que tiverem efetivamente regulares com o BSF (Benefício Social Familiar), e-TIG (Termo de Implantação de Gorjetas Eletrônico) e Novo Seguro de Vida.

Sugerimos a regularização antes de efetuarem as rescisões de contrato de trabalho.

Atenção 2: sobre a forma de dispensa e verbas rescisórias, o departamento jurídico do SinHoRes estará à disposição para orientar os associados sobre o procedimento em cada caso específico, dependendo ou não de ato de autoridades, que tenha determinado o fechamento total ou parcial do estabelecimento comercial.

Atenção 3: das rescisões efetivadas dentro do prazo de vigência do Termo Aditivo (13/03/2020 a 30/06/2021), que ocorrerem nos 30 (trinta) dias que antecedem a data base da categoria (1º de julho), não caberá a indenização de um salário mensal (art. 9º da lei 7.238/84).

MEDIDAS ACESSÓRIAS PREVISTAS NO TERMO ADITIVO

A implantação do chamado *lay-off (art. 476-A da CLT)*, deverá ser negociado em Acordos Coletivos de Trabalho entre a empresa e o sindicato profissional, assistido pelo SinHoRes.

As empresas que implantaram as chamadas gorjetas compulsórias, com o e-TIG (Termo de Implantação de Gorjetas - Eletrônico), poderão diferir o pagamento dos salários do mês de março de 2020 até o dia 15 de abril de 2020, sem a incidência de multa. As gorjetas, todavia, deverão ser distribuídas normalmente.

Atenção: caso a empresa adote qualquer das medidas acima antes de 1º de abril de 2020, o prazo de duração delas será estendido de forma a coincidir com o dia 31 de julho de 2020. Sendo adotada qualquer das hipóteses após 02 de abril de 2020, deverá ter seu termo final até dia 18/07/2020.

MEDIDAS ACESSÓRIAS NÃO PREVISTAS NO TERMO ADITIVO

O empregado poderá ainda adotar o **Banco de horas**, previsto na Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021, Cláusula 27ª. Assim, recomendamos a utilização na totalidade do referido banco de horas.

As empresas que necessitarem da utilização de horas adicionais, das previstas na CCT 2019/2021, poderão procurar o **SinHoRes** para a tentativa de viabilizar um Acordo Coletivo com o **Sinthoresp.**

Todas as cláusulas da CCT 2019/2021 seguem ratificadas em sua integralidade, exceto no que conflitar com o TERMO ADITIVO.

O **SinHoRes Osasco - Alphaville e Região**, por meio desse comunicado, também agradece a compreensão por parte do **SINTHORESP** de que, nesse momento de crise mundial, estamos procurando preservar as empresas para que se mantenham em pleno funcionamento e não somente buscando uma redução de prejuízos. Estamos visando a preservação dos empregos e, dessa forma, somos gratos a representação laboral por compreender o colapso, sem precedentes, que o nosso setor enfrenta.

O SinHoRes Osasco - Alphaville e Região se compromete, a qualquer atualização, alterarmos o presente comunicado.

A Equipe SinHoRes permanece à disposição para mais esclarecimentos através de nossos departamento jurídico e canais de atendimento.

CARTA DE COMUNICAÇÃO DE ACORDO INDIVIDUAL – MP 936/2020

Prezado Sr.(a)_____, em vista da declaração de calamidade pública provocada pelo COVID - 19 e o impedimento das atividades comerciais e de serviços pelas autoridades públicas, provocando uma drástica redução ou interrupção das atividades da empresa, de modo a preservar a relação de emprego e o contrato de trabalho, considerando a publicação e os termos da Medida Provisória 936/2020, entendemos que a melhor solução para o momento é a REDUÇÃO DO SALÁRIO E DA JORNADA DE TRABALHO, no percentual de _____%, conforme termo de acordo individual em anexo.

Se estiver de acordo pedimos o seu aceite no acordo, devolvendo-nos a via assinada por meio digital, sem prejuízo da formalização presencial posterior.

_____, _____de _____ de_____
(Local)

_____
EMPREGADOR

*O presente modelo é uma sugestão que deverá ser adaptado a cada caso concreto.

TERMO DE ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO – MP 936/2020

REDUÇÃO DE SALÁRIO E JORNADA DE TRABALHO

Pelo presente acordo individual de trabalho que fazem, de um lado, _____, EMPREGADOR, e de outro lado, _____, FUNCIONÁRIO, firmam o presente acordo individual de trabalho, nos termos da Medida provisória 936/2020 e de caráter transitório enquanto perdurar o estado de calamidade em decorrência do COVID - 19, nos termos e condições abaixo:

01 – As partes concordam com a redução da jornada de trabalho e salário no percentual de .....%, pelo prazo de 90 dias, iniciando-se no dia _____, podendo ser antecipado o prazo final por iniciativa do empregador.

02 – O FUNCIONÁRIO fica ciente de que a parte salarial reduzida será paga pelo Governo Federal, na forma de benefício emergencial de preservação de emprego e renda, aplicado o redutor previsto no cálculo do seguro desemprego.

03 – A jornada de trabalho, durante a vigência desse acordo transitório, será das _____ às _____, de segunda-feira a _____, com _____minutos de intervalo para descanso.

04 – O salário base, aplicada a redução durante a vigência desse acordo, passará a ser de R$ _____mensais.

05 – As demais cláusulas do contrato de trabalho permanecem inalteradas e as condições aqui alteradas serão restabelecidas as condições anteriores, ao fim da vigência do acordo.

(OPCIONAL) 06 – O EMPREGADOR pagará ao FUNCIONÁRIO o valor de R$ _____ como ajuda compensatória mensal, durante a vigência desse acordo, de caráter indenizatório e não incorporada ao salário.

E, por estarem justos e contratados, as partes firmam o presente acordo individual, em 02 vias de igual teor e valor, para que surtam os seus efeitos legais.

_____, _____de _____ de_____

(Local)

_____ _____

EMPREGADOR EMPREGADO

*O presente modelo é uma sugestão que deverá ser adaptado a cada caso concreto.

CARTA DE COMUNICAÇÃO DE ACORDO INDIVIDUAL – MP 936/2020

Prezado Sr.(a)_____, em vista da declaração de calamidade pública provocada pelo COVID - 19 e o impedimento das atividades comerciais e de serviços pelas autoridades públicas, provocando uma drástica redução ou interrupção das atividades da empresa, de modo a preservar a relação de emprego e o contrato de trabalho, considerando a publicação e os termos da Medida Provisória 936/2020, entendemos que a melhor solução para o momento é a SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

Se estiver de acordo pedimos o seu aceite no acordo, devolvendo-nos a via assinada por meio digital, sem prejuízo da formalização presencial posterior.

_____, _____de _____ de_____
(Local)

_____
EMPREGADOR

*O presente modelo é uma sugestão que deverá ser adaptado a cada caso concreto.

TERMO DE ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO – MP 936/2020 e Primeiro e Segundo Termo Aditivo da CCT 2019-2021, SinHoRes Osasco - Alphaville e Região e Sinthoresp

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Pelo presente acordo individual de trabalho que fazem, de um lado, _____, EMPREGADOR, e de outro lado, _____, EMPREGADO, firmam o presente acordo individual de trabalho, nos termos da Medida provisória 936/2020 e Primeiro e Segundo Termo Aditivo da CCT 2019-2021, SinHoRes Osasco - Alphaville e Região e Sinthoresp, de caráter transitório enquanto perdurar o estado de calamidade em decorrência do COVID 19, nos termos e condições abaixo:

01 – As partes concordam com a suspensão do contrato de trabalho, pelo prazo de ____ dias, iniciando-se no dia ___/___/___ e encerramento no dia ___/___/___, podendo ser antecipado o prazo final por iniciativa do empregador. (60 dias pela MP 936 ou 120 dias pelos Termos Aditivos).

02 – O EMPREGADO fica ciente de que fará jus ao **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (instituído pela MP nº 936/2020),** custeado pela União com base de cálculos o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito; ou fará jus a um **Abono Indenizatório de 50% do piso salarial** (enquadramento da empresa), de acordo com a Convenção Coletiva de 2019-2021 que será custeado integralmente pela empregadora (**instituído pelos Termos Aditivos à Convenção Coletiva de 2019-2021**, SinHoRes Osasco- Alphaville e Região e Sinthoresp)

03 - Quem optar pelo Benefício do Governo deverá dar estabilidade, quem optar pelo Abono está dispensado da estabilidade.

04 – As demais cláusulas do contrato de trabalho permanecem inalteradas, especialmente ao que tange a manutenção ao pagamento do novo seguro de vida (cláusula 62ª CCT) e BSF - Benefício Social Familiar (cláusula 72ª CCT), **independente da medida escolhida** (MP 936 e Termos Aditivos).

05- O empregador comunicará o sindicato laboral do presente instrumento no prazo de 10 dias corridos de sua assinatura e eventual renovação, no endereço de e-mail: contratosdetrabalhoMP936_osasco@sinthoresp.org.br

(OPCIONAL) 06 – O EMPREGADOR pagará ao FUNCIONÁRIO o valor de R$ _____ como ajuda compensatória mensal, durante a vigência desse acordo, de caráter indenizatório e não incorporada ao salário.

E, por estarem justos e contratados, as partes firmam o presente acordo individual, em 02 vias de igual teor e valor, para que surtam os seus efeitos legais.

_____, _____de _____ de_____

(Local)

_____ _____

EMPREGADOR EMPREGADO

*O presente modelo é uma sugestão que deverá ser adaptado a cada caso concreto.

Diretoria Executiva

Edson Pinto - Presidente

Paulo César Andrade - Vice Presidente

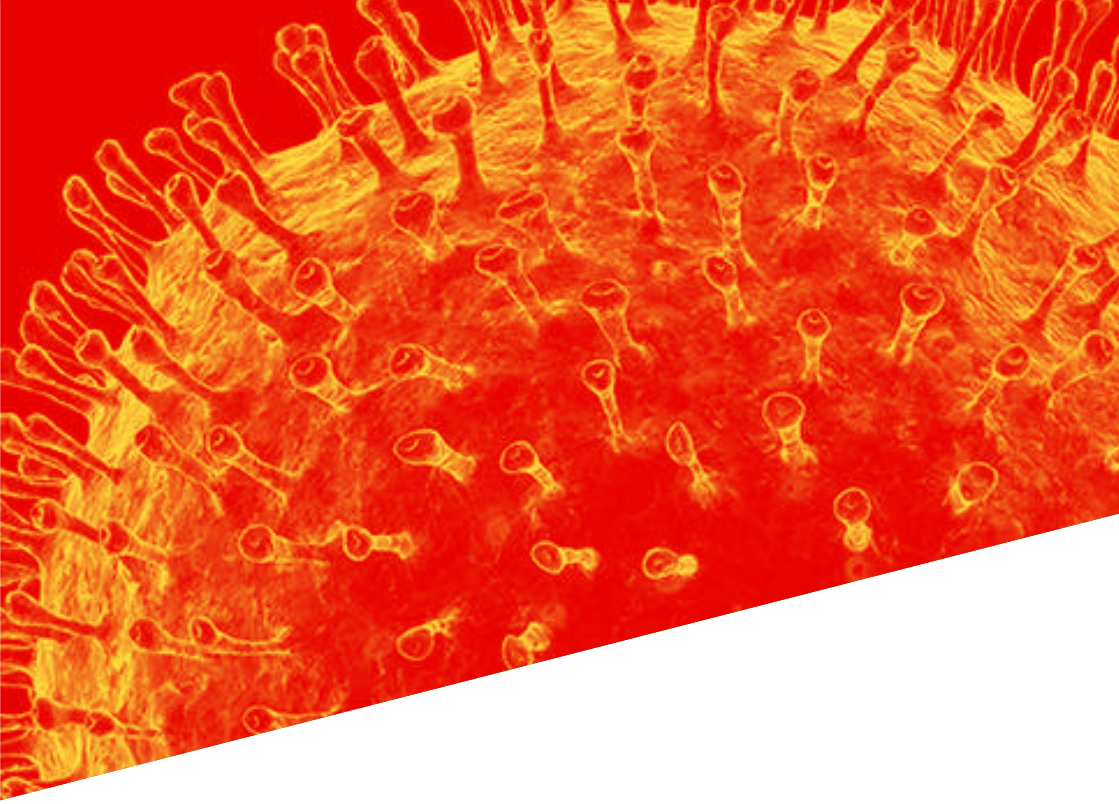
Jacques Dimas Mattos Albuquerque de Souza - Diretor-Tesoureiro

Benê Ferreira - Diretor-Secretário

Alice Fernandes - Gerente Executiva

Ana Lúcia Ribeiro - Coordenadora Administrativa

Marcel de Lacerda Borro - Coordenador Jurídico



www.**sinhoresosasco**.com.br

http://bit.ly/**sinhores_osasco**

/SinhoresOsascoeAlphaville

@sinhoresosascoealphaville

SinHoRes Osasco - Alphaville e Região

comunicacao@sinhoresosasco.com.br

(11) 4556-0314