

AUD • TAX • TAS • ADV • BPS

Webinar ▶

Oportunidades previdenciárias e aspectos trabalhistas

Como minimizar os impactos durante e após a crise?

Alberto Procópio

Sócio de Trabalhista e Previdenciário | Grant Thornton

Rafael Guidotti

Sócio Tributário | Diehl & Cella



Diehl & Cella
ADVOGADOS ASSOCIADOS

Webinar

Oportunidades previdenciárias e aspectos trabalhistas

Como minimizar os impactos durante e após a crise?



Alberto Procópio

Sócio de Trabalhista e
Previdenciário | Grant Thornton



Rafael Guidotti

Sócio Tributário | Diehl & Cella



Grant Thornton

Diehl & Cella
ADVOGADOS ASSOCIADOS



Estamos aqui para ajudar você a **Continuar.**

Quando a incerteza é o novo normal, ficar parado não é uma opção. Mudanças drásticas nos arranjos de trabalho em todo o mundo e expectativas em constante mudança de clientes, funcionários e governos significam que é hora de examinar a variedade de riscos que sua organização enfrenta.

Os aspectos trabalhistas, previdenciários e fiscais também são essenciais para que as organizações entendam e desenvolvam estratégias vencedoras.

Efeitos da Covid-19

- 8%

Queda do PIB no Brasil projetada pelo Banco Mundial para 2020

- 1,5%

Queda do PIB no 1º tri em comparação com o 4º tri de 2019

- 8,6 milhões

Ocupações em comparação com abril de 2019

- 4,9 milhões

Ocupações no trimestre de fevereiro a abril

- 860,5 mil

Postos de trabalho formais em **abril**

- 240,7 mil

Postos de trabalho formais em **março**

+36 mil

Novas reclamações trabalhistas

+ 2 bilhões

Valor total das causas nas novas reclamações

Principais medidas adotadas

Panorama e perspectivas

MP 927

- **Acordos individuais:** preponderância sobre os demais instrumentos (observar limites CF);
- **Teletrabalho:** desburocratização em prazos e contrato.
- **Antecipação de férias individuais:** inclusive proporcionais;
- **Férias Coletivas:** Não aplicabilidade dos limites de tempo da CLT e dispensada a comunicação prévia às autoridades;
- **Antecipação de feriados;**
- **Banco de horas:** compensação em até 18 meses, contado do fim do estado de calamidade pública;
- **FGTS:** diferimento do pagamento; e
- Outros aspectos burocráticos e administrativos.

MP 936

- **Redução de jornada e salário:** 25%, 50% ou 70% por até 90 dias;
- **Suspensão do contrato de trabalho:** por até 60 dias, com manutenção dos benefícios;
- **Acordo individual:** salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 e portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. **Acordo coletivo:** demais casos;
- **Ajuda de custo compensatória:** obrigatória de 30% do salário para empresas com receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões em 2019 e facultativa para os demais casos;
- **Garantia provisória no emprego:** Durante o período acordado, acrescido de outro período equivalente; e
- **Benefício Emergencial:** subsídio aos empregados.

Principais medidas adotadas

Panorama e perspectivas

+10
milhões

**Programa Emergencial
de Manutenção do
Emprego e da Renda**

De acordo com informações divulgadas pelo Ministério da Economia, em 09 de junho foi ultrapassada a marca de 10 milhões de reduções de jornada e/ou suspensão temporária de contratos.



Principais medidas adotadas

Panorama e perspectivas

Projeto de Lei de Conversão nº 15 de 2020 – Alguns aspectos

- **Prorrogação:** Respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o Poder Executivo poderá prorrogar o prazo máximo;
- **Ajuda de custo compensatória:**
 - Considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real;
 - Deduzida dos rendimentos do trabalho não assalariado da pessoa física;
 - Deduzida dos rendimentos tributáveis recebidos pelo empregador doméstico, sujeitos ao ajuste anual na declaração de rendimentos; e
 - Deduzida do resultado da atividade rural, como despesa paga no ano-base.
- **Acordos individuais:**
 - Salário até R\$ 2.090,00 (empregador com receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões em 2019);
 - Salário até R\$ 3.135,00 (empregador receita bruta igual ou inferior a R\$ 4,8 milhões em 2019);
 - Portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
 - Demais empregados, apenas redução proporcional de 25%; e
 - Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho.

Principais medidas adotadas

Panorama e perspectivas

Projeto de Lei de Conversão nº 15 de 2020 – Alguns aspectos

- **Garantia Provisória do emprego:** Contagem do período para a empregada gestante a partir do retorno da estabilidade prevista no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias;
- **Empregados em gozo do benefício de aposentadoria:** Regramento específico para acordos individuais;
- **Prevalência dos acordos:** Negociações coletivas prevalecerão, exceto quando as condições dos acordos individuais forem mais favoráveis ao trabalhador;
- **Pessoa com deficiência:** Vedada a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência durante o estado de calamidade pública;
- **Benefício Emergencial:** Empregados dispensados sem justa causa terão direito ao benefício de R\$ 600,00 (3 parcelas), caso não sejam habilitados ao seguro desemprego.
- **Operações financeiras com desconto em folha:**
 - Garantida a opção de repactuação (i) quando ocorrer redução ou suspensão ou (ii) se o empregado comprovar contaminação pelo novo coronavírus;
 - Direito à novação dessas operações para um contrato de empréstimo pessoal, em caso de demissão;
 - Limite de desconto alterado para 40%.
- **Art. 486 da CLT (Indenização a cargo do governo responsável):** Não se aplica para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus;
- **Desoneração da folha de pagamento:** Opção estendida até 31 de dezembro de 2021; e
- **Incentivos e benefícios fiscais:** Dispensada a exigência de cumprimento de nível mínimo de produção durante o ano-calendário 2020.



Mudanças nas práticas trabalhistas...



Grant Thornton

Diehl & Cella
ADVOGADOS ASSOCIADOS

O que antes era
contestado e analisado
sob uma ótica negativa
por alguns profissionais,
o **trabalho remoto**
virou realidade!



Conjuntura do Trabalho Remoto

Para compreender os impactos da adoção do trabalho remoto para grande parte da população e empresas brasileiras diante do cenário de isolamento social requerido pela disseminação da Covid-19, um grupo de professores e pesquisadores da Fundação Dom Cabral (FDC), sob liderança do Prof. Fabian Salum e com o apoio da Grant Thornton Brasil, realizou um levantamento com 705 respondentes, no período de 23/03 a 05/04.



95%

das pessoas começaram a trabalhar remotamente devido à Covid-19

Antes de 1º de janeiro de 2020:

35%

adotavam pelo menos uma vez no ano

25%

adotavam pelo menos uma vez por semana

29%

nunca trabalharam em home office

Experiências e Desafios

Interesse pós-Covid-19

Existe a intenção de propor para seu gestor / líder, a continuidade do trabalho remoto?

54% SIM

32% NÃO

14% TALVEZ

Aspectos trabalhistas

Teletrabalho

- **Regulamentação:** Reforma Trabalhista;
- **Conceito:** prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo;
- **Contrato individual de trabalho:** deve constar expressamente o regime de teletrabalho. Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.
- **Jornada de trabalho:** não abrangido pelo regime previsto na CLT (**Atenção!**);
- **Home office:** geralmente ajustado por políticas internas, não considerando a preponderância fora das dependências do empregador;
- **Tecnologia e infraestrutura:** a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, devem previstas em contrato escrito e não integram a remuneração do empregado;
- **Saúde e segurança:** O empregador deve instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. O empregado deve assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador;
- **Consequências possíveis:** combinação entre qualidade de vida dos profissionais e aumento de produtividade, maximização do espaço físico dos empregadores, mudança nas políticas de benefícios, alteração nos KPIs atrelados a remunerações variáveis, entre outras.

Outras possibilidades voltam a ser analisadas



Grant Thornton

Diehl & Cella
ADVOGADOS ASSOCIADOS

Contrato de trabalho intermitente

Ocorre alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador.

Importante para o gerenciamento de sazonalidades.

Regime de tempo parcial

Aquele cuja duração não exceda a 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares semanais.

“Hiperssuficientes”

Negociação individual de temas específicos permitidos, com prevalência sobre negociações coletivas. Portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

Terceirização

Com maior segurança jurídica em função dos aspectos trazidos pela Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017.

Objetivo de especialização na prestação de serviços com eventual redução de investimentos.

Redução de reclamações trabalhistas

Análise das perdas históricas e atuação preventiva sobre os procedimentos atuais. **Inteligência artificial como ferramenta de assessment.**

Encargos trabalhistas e previdenciários

Maximização da economia com encargos trabalhistas e previdenciários, por meio de análise e mudança dos procedimentos praticados, observando-se os aspectos legais necessários.



Oportunidades previdenciárias



Grant Thornton

Diehl & Cella
ADVOGADOS ASSOCIADOS

Oportunidades Previdenciárias

Panorama e perspectivas

Incidência de Contribuições Previdenciárias (INSS) sobre o salário de contribuição líquido

- Usualmente, a contribuição previdenciária patronal é paga adotando-se **como base de cálculo o valor integral da folha de pagamento**. Nessa contexto, são considerados na base de cálculo valores que não são creditados ou pagos aos empregados, tais como os descontos com benefícios de: (i) vale-transporte, (ii) vale-refeição, (iii) assistência médica e odontológica, além do imposto de renda retido na fonte (IRRF) e a contribuição previdenciária do próprio trabalhador (INSS).
- Acerca do tema, são vistas uma séria de decisões judiciais favoráveis no sentido de que só pode integrar a base de cálculo da contribuição previdenciária patronal o valor das **remunerações pagas, devidas ou creditadas** aos empregados. Ou seja, **deve adotada como base de cálculo do INSS Patronal o salário líquido do trabalhador**, excluindo-se os benefícios, os tributos e demais descontos efetuados via da folha.

Oportunidades Previdenciárias

Panorama e perspectivas

Contribuições ao Sistema “S” e salário educação

- *Limitação a 20 salários mínimos da base de cálculo do salário-educação e das contribuições destinadas ao "sistema S";*
- *Inconstitucionalidade das contribuições, em função da base de cálculo (EC 33 de 2001); e*
- *A incidência total do "sistema S" corresponde em média a 5,8% ao mês, sobre a folha. Além da relevante economia mensal, os contribuintes poderão buscar a restituição ou compensação dos valores recolhidos nos últimos 5 anos.*

Não incidência de contribuição previdenciária nas indenizações trabalhistas judiciais

- *Recuperação de valores pagos a título de contribuição previdenciária em razão de sentença ou acordos trabalhistas, em decorrência do instituto da decadência.*



Oportunidades Previdenciárias

Panorama e perspectivas

Multa adicional de 10% do FGTS nas demissões sem justa causa

- *Desde de 2012, os contribuintes vem discutindo a exigibilidade desta contribuição adicional, pois a mesma já teria cumprido a função (fazer frente aos expurgos inflacionários dos planos Verão e Collor). Sendo assim, seria ilegal uma vez que a ocorreu o desvio de sua finalidade inicial.*
- *Até o ano passado a jurisprudência não era favorável aos contribuintes, no entanto, com a edição da MP 889, convertida na Lei nº 13.932/2019, que determinou a extinção da cobrança adicional ocorreu um reforço no argumento de que a contribuição já não era devida há muito tempo. Logo, a extinção ressalta a possibilidade de mudança da jurisprudência no que diz respeito à devolução dos 10%“. Nesse contexto, os empregadores podem voltar a pleitear a restituição ou compensação dos valores pagos nos últimos 5 anos.*



Perguntas



Grant Thornton

Diehl & Cella
ADVOGADOS ASSOCIADOS

Contate-nos



Alberto Procópio

Sócio de Trabalhista e
Previdenciário | Grant Thornton

E alberto.procopio@br.gt.com



Rafael Guidotti

Sócio Tributário | Diehl & Cella

E guidotti@dcadvogados.adv.br



Grant Thornton

Diehl & Cella
ADVOGADOS ASSOCIADOS



T +55 (11) 3886-5100

E grantthornton.brasil@br.gt.com

grantthornton.com.br