

## **BOLETIM DE NOTÍCIAS Nº 25 - JULHO - 2020 - 06/07/2020 A 12/07/2020**

### **ÁREA FEDERAL**

#### **CNPJ - RECEITA FEDERAL ALTERA REGRAS PARA COMPROVAÇÃO DE INSCRIÇÃO**

A Instrução Normativa RFB nº 1.963/2020 alterou a Instrução Normativa RFB nº 1.863/2018 que dispõe sobre o Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ).

De acordo com as alterações ora introduzidas:

a) o art. 12 passou a vigorar dispondo que a comprovação da condição de inscrito no CNPJ e da situação cadastral é feita por meio do "Comprovante de Inscrição e de Situação Cadastral", que contém as informações descritas nos modelos I e II constantes do Anexo III da Instrução Normativa RFB nº 1.863/2018;

a.1) o modelo I do Comprovante de Inscrição e de Situação Cadastral poderá ser acessado por meio do sítio da RFB, disponível no endereço <https://www.receita.economia.gov.br>;

a.2) o modelo II do Comprovante de Inscrição e de Situação Cadastral, que possui código de autenticidade, poderá ser acessado somente mediante identificação do usuário, por meio do Portal Nacional da Redesim, disponível no endereço <https://www.redesim.gov.br>;

b) o Anexo III da Instrução Normativa RFB nº 1.863/2018 fica substituído pelo Anexo I da norma em referência.

#### **CNPJ - NOVO COMPROVANTE DE CNPJ TRAZ MAIS AGILIDADE AO REGISTRO DE EMPRESAS**

A Receita Federal criou um novo modelo de Comprovante de Inscrição e Situação Cadastral do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), que possui um código de autenticidade que pode ser verificado através da Portal Nacional da Redesim. A Redesim é uma iniciativa formada por entidades governamentais e órgãos de registro que tem por premissa básica abreviar e simplificar os procedimentos e diminuir o tempo e o custo para o registro e a legalização de pessoas jurídicas, reduzindo a burocracia ao mínimo necessário.

O novo modelo do Comprovante de Inscrição e de Situação Cadastral do CNPJ com código de autenticidade possibilitará a consulta de seu conteúdo e de suas alterações ao longo do tempo. Assim, será possível que as Autoridades Certificadoras consultem se o requerente de um futuro e-CNPJ integra o quadro de sócios e administradores da empresa, de modo a possibilitar a realização de conferência e garantir a emissão de forma remota do e-CNPJ.

Essa funcionalidade representa um avanço na prestação de serviços aos empreendedores brasileiros, uma vez que não precisarão se deslocar a estabelecimentos físicos para obter um e-CNPJ junto à Autoridade Certificadora. Além disso, possibilita-se celeridade na obtenção de documentos pelos interessados e diminuição dos custos envolvidos no processo, visto que atualmente a única alternativa existente é a obtenção junto aos órgãos de registro mediante o pagamento de taxas.

A inclusão do novo modelo deu-se através da publicação da Instrução Normativa RFB nº 1963, publicada ontem no Diário Oficial da União. O modelo antigo de Comprovante de Inscrição e Situação Cadastral do CNPJ, sem o código de autenticidade, continua existindo e pode ser acessado como de praxe pela página da Receita Federal ([receita.economia.gov.br](https://www.receita.economia.gov.br)). O novo modelo pode ser acessado mediante a identificação do usuário no Portal Nacional da Redesim ([redesim.gov.br](https://www.redesim.gov.br)).

## ÁREA MUNICIPAL

### **APROVADA NOVA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRIBUTÁRIAS DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO**

Foi publicado o Decreto nº 59.579/2020 dando nova Consolidação das Leis Tributárias do Município de São Paulo, ficando revogado o Decreto nº 58.420/2018, que havia aprovado a consolidação anterior. Este decreto aprova a Consolidação das Leis Tributárias do Município de São Paulo.

Além dos impostos de competência do Município (ISS, IPTU e ITBI), a norma consolida a legislação que versa sobre taxas municipais, contribuição de melhoria e contribuição para custeio do serviço de iluminação pública. A norma versa, ainda, sobre o Cadastro Informativo Municipal (CADIN), processo administrativo tributário, programas de parcelamento e Domicílio Eletrônico do Cidadão Paulistano (DEC), Programa de Incentivo à Manutenção do Emprego (PIME) e Código de Direitos, Garantias e Obrigações do Contribuinte.

Importante salientar que os dispositivos legais que regulam os assuntos tratados, mencionados acima, continuam em vigor. A Consolidação das Leis Tributárias serve meramente para concentrar as informações em um único ato legal.

### **CORONAVÍRUS - AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO**

O Prefeito do Município de São Paulo, por meio da Portaria PREF nº 696/2020, autoriza, o atendimento ao público dos bares, restaurantes e afins, salões de beleza, serviços de beleza, estéticos e afins, durante o período de enfrentamento da Situação de Emergência Pública causada pelo COVID-19. Porém, fica proibido o serviço de bares e restaurantes nas calçadas e nos demais espaços públicos.

Os escritórios, comércio de rua e shopping, podem atender ao público com a limitação de 40% de sua capacidade e, devem respeitar os seguintes horários de funcionamento:

Atividades Permitida
Escritórios (funcionamento de 6 horas diárias em horário livre)
Comércio de Rua (funcionamento das 10:00 às 16:00)
Shopping (funcionamento das 6:00 às 12:00 ou das 16:00 às 22:00)

Além disso, as galerias comerciais ou centros de compras com área total de até 15.000m<sup>2</sup>, devem atender ao público das 10:00 às 16:00.

### **FIXADO NOVO PRAZO DE RECOLHIMENTO EM CASO DE INÍCIO DE ATIVIDADE DO ESTABELECIMENTO**

Através do Decreto nº 59.578/2020 foi estabelecido que a 1ª parcela ou a cota única da Taxa de Fiscalização de Estabelecimento (TFE) que antes vencia no dia 10 do 2º mês subsequente, passa a ser recolhida até o dia 10 do 4º mês imediatamente posterior ao do início de funcionamento do estabelecimento. As demais vencerão a cada dia 10 dos meses imediatamente posteriores.

Em caso de mudança de atividade que implique novo enquadramento na Tabela Anexa - Seções 1 e 2 do Decreto nº 42.899/2003, a 1ª parcela, ou parcela única, deverá ser recolhida até o dia 10 do 2º mês imediatamente posterior ao da mudança de atividade. As demais vencerão a cada dia 10 dos meses imediatamente posteriores. Observa-se que nesse caso não houve alteração no referido prazo, que passou para o inciso I-A desse art. 25, de forma a adequar a redação e conceder maior prazo na hipótese de início de funcionamento, conforme mencionado acima.

Esses prazos de recolhimento da TFE estão previstos no Decreto nº 42.899/2003, art. 25, ora alterado pelo ato legal em fundamento.

## TRABALHISTA / PREVIDENCIÁRIA

### **CORONAVÍRUS - CONVERTIDA EM LEI A MP Nº 936/2020 (BENEFÍCIO EMERGENCIAL, SUSPENSÃO CONTRATUAL E REDUÇÃO DE JORNADA/SALÁRIO)**

A Lei nº 14.020/2020, que é resultante da conversão (com emendas) da Medida Provisória (MP) nº 936/2020, dispõe, entre outras providências, sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que instituiu:

- a) o pagamento do benefício emergencial (BEM);
- b) a redução de jornada de trabalho/salário; e
- c) a suspensão do contrato de trabalho.

Entre as disposições ora introduzidas, além do que já constava na MP, destacamos que durante o estado de calamidade pública decorrente do coronavírus serão observadas as seguintes regras:

#### I - REDUÇÃO/SUSPENSÃO

- a) o empregador poderá acordar a redução de jornada/salário, ou a suspensão do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho;
- b) os períodos de redução da jornada/salário, ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, podem ser prorrogados por prazo determinado, em ato do Poder Executivo, respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública, na forma do regulamento.

#### II - MINISTÉRIO DA ECONOMIA - INFORMAÇÕES

O Ministério da Economia divulgará semanalmente, por meio eletrônico, as informações detalhadas sobre os acordos firmados, com o número de empregados e empregadores beneficiados, bem como divulgará o quantitativo de demissões e admissões mensais realizados no País;

#### III - EMPREGADA GESTANTE - CONTAGEM DA ESTABILIDADE

O reconhecimento da estabilidade ao empregado que receber o BEM, no caso da empregada gestante, será por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho/salário, ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado a partir do término da estabilidade prevista na alínea "b" do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, ou seja, a estabilidade do BEM terá início após transcorridos 5 meses da data do parto.

#### IV - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - ESTABILIDADE

Fica vedada a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência durante o estado de calamidade pública.

#### V - CANCELAMENTO DE AVISO-PRÉVIO

Empregador e empregado podem, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso-prévio em curso e adotar as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a saber, redução da jornada/salário, ou suspensão contratual.

## VI - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO - REPACTUAÇÃO OU NOVAÇÃO

Será garantida a opção pela repactuação, com prazo de carência de até 90 dias, à escolha do mutuário, das operações de empréstimos, de financiamentos, de cartões de crédito e de arrendamento mercantil concedidas por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil e contraídas com o desconto em folha de pagamento ou na remuneração, ao empregado que:

- a) sofrer redução de jornada de trabalho/salário, com redução das prestações na mesma proporção;
- b) sofrer suspensão do contrato de trabalho; ou
- c) por meio de laudo médico acompanhado de exame de testagem, comprovar a contaminação pelo novo coronavírus.

Os empregados que forem dispensados até 31.12.2020 e que tenham contratado as citadas operações terão direito à novação dessas operações para um contrato de empréstimo pessoal, com o mesmo saldo devedor anterior e as mesmas condições de taxa de juros, encargos remuneratórios e garantias originalmente pactuadas, acrescida de carência de até 120 dias.

## VII - INDENIZAÇÃO DO GOVERNO

Não será devida a indenização a cargo do governo responsável, prevista no art. 486 da CLT, na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus.

### **EMPREGADO PODERÁ COMPLEMENTAR CONTRIBUIÇÃO OU RECOLHER COMO SEGURADO FACULTATIVO**

A Lei nº 14.020/2020, que é resultante da conversão (com emendas) da Medida Provisória (MP) nº 936/2020, e que dispõe, dentre outros aspectos, sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, determinou que a contribuição previdenciária poderá ser feita da seguinte forma:

- a) durante o período de redução da jornada de trabalho/salário - o empregado poderá complementar sua contribuição previdenciária;
- b) durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho - o empregado poderá contribuir para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) na qualidade de segurado facultativo;
- c) durante o período de recebimento do benefício emergencial mensal de R\$ 600,00 - o empregado com contrato de trabalho intermitente (CLT, art. 443, §) poderá contribuir facultativamente para o RGPS.

Para estas situações, as alíquotas das contribuições facultativas, aplicadas de forma progressiva, serão de:

- a) 7,5%, para valores de até 1 salário-mínimo;
- b) 9%, para valores acima de 1 salário-mínimo até R\$ 2.089,60;
- c) 12%, para valores de R\$ 2.089,61 até R\$ 3.134,40; e
- d) 14%, para valores de R\$ 3.134,41 até o limite de R\$ 6.101,06.

Tais contribuições devem ser recolhidas por iniciativa própria do segurado até o dia 15 do mês seguinte ao da competência.

A(s) alíquota(s) em questão será(ão) aplicadas nas hipóteses de:

- a) suspensão do contrato de trabalho - sobre o valor declarado pelo segurado;

b) redução da jornada/salário ou trabalhador intermitente - sobre o somatório da remuneração declarada pela empresa com o valor declarado pelo segurado.

Será devolvido ao segurado com contrato suspenso, no prazo de até 60 dias contados de 07.07.2020 e devidamente atualizado pela variação do INPC, o valor correspondente à DIFERENÇA entre:

a) as contribuições eventualmente por ele recolhidas com fundamento na MP nº 936/2020 como segurado facultativo (20% sobre o valor declarado, ou 11% no caso de opção pela exclusão do direito à aposentadoria por tempo de contribuição), e

b) as contribuições ora previstas pela Lei nº 14.020/2020 (7,5%, 9%, 12%, 14%, progressivos).

### **CORONAVÍRUS - ALTERADAS REGRAS SOBRE CONVENÇÕES/ACORDOS COLETIVOS PARA SUSPENSÃO CONTRATUAL OU REDUÇÃO DE JORNADA/SALÁRIO**

A Lei nº 14.020/2020 (arts. 12 e 24), que é resultante da conversão (com emendas) da Medida Provisória (MP) nº 936/2020, alterou algumas disposições da citada MP relativos ao tipo de documento (acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva) para a definição, entre empregado e empregador, da suspensão contratual ou da redução de jornada/salário, em decorrência do coronavírus, ficando definido que essas medidas serão implementadas por meio de:

I - ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO, OU NEGOCIAÇÃO COLETIVA, para os empregados:

a) com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00, na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00;

b) com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00, na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00; ou

c) portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12 (2 vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social);

II - CONVENÇÃO COLETIVA OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, para os empregados não enquadrados no item I, SALVO nas seguintes hipóteses, nas quais se admite a pactuação por ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO:

a) redução de jornada de trabalho/salário de 25%;

b) redução de jornada de trabalho/salário, ou suspensão temporária do contrato de trabalho, quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial (BEM) 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.

Foram ainda incluídas previsões sobre:

I - EMPREGADOS APOSENTADOS

Para os empregados que se encontrem em gozo de aposentadoria, a redução de jornada/salário, ou a suspensão contratual por ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO somente será admitida quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observado que:

a) o valor da ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício emergencial (BEM) que o empregado receberia se não fosse aposentado;

b) na hipótese de empresa que tenha auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 e tenha suspenso o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado, o total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma deste valor com o valor mínimo previsto na letra "a".

## II - ACORDOS INDIVIDUAIS - FORMA DE CELEBRAÇÃO

Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes.

## III - CONVENÇÃO/ACORDO COLETIVOS X ACORDO INDIVIDUAL - CONFLITO

Se, após a pactuação de acordo individual, houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser observadas as seguintes regras:

- a) a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva;
- b) a partir da entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estipuladas no acordo individual.
- c) quando as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, prevalecerão sobre a negociação coletiva.

## III - ACORDOS INDIVIDUAIS - COMUNICAÇÃO AO SINDICATO

Os empregadores continuam obrigados a comunicar ao respectivo sindicato da categoria profissional, a celebração de acordos individuais de redução de jornada de trabalho/salário, ou de suspensão do contrato de trabalho, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração, conforme já constava na MP nº 936/2020.

## IV - ACORDOS FIRMADOS DURANTE A VIGÊNCIA DA MP 936

Os acordos de redução de jornada/salário e de suspensão celebrados entre empregadores e empregados, em negociação coletiva ou individual, com base na MP nº 936/2020, regem-se pelas disposições da referida MP.

## **ALTERADAS REGRAS PARA EMPRESAS REQUEREREM BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS PARA OS EMPREGADOS**

Mediante celebração de acordo de cooperação técnica com o INSS, as empresas, os sindicatos e as entidades fechadas de previdência complementar poderão encarregar-se, respectivamente em relação a seus empregados, associados ou beneficiários, de requerer benefícios previdenciários por meio eletrônico, preparando-os e instruindo-os nos termos do acordo conforme dispõe o artigo 31 da Lei nº 14.020/2020.

Tais regras foram alteradas no seguinte sentido:

- I - inclusão das entidades fechadas de previdência complementar e respectivos beneficiários;
- II - exclusão das entidade de aposentados;
- III - exclusão dos dependentes dos empregados e dos associados;
- IV - alteração do termo "convênio com a Previdência Social" por "acordo de cooperação técnica com o INSS";
- V - inclusão da possibilidade de requerimento de benefícios por meio eletrônico;
- VI - exclusão da previsão de:

a) submeter o requerente a exame médico, inclusive complementar, encaminhando à Previdência Social o respectivo laudo, para efeito de homologação e posterior concessão de benefício que dependesse de avaliação de incapacidade;

b) pagar benefício;

c) que o convênio poderia dispor sobre o reembolso das despesas da empresa, do sindicato ou da entidade de aposentados, correspondente aos serviços mencionados nas letras “a” e “b”, ajustado por valor global conforme o número de empregados ou de associados, mediante dedução do valor das contribuições previdenciárias que seriam recolhidas pela empresa.

Por outro lado, foi incluída previsão no sentido de que:

I - as mencionadas empresas, sindicatos e entidades fechadas de previdência complementar poderão realizar o pagamento integral dos benefícios previdenciários devidos a seus beneficiários, mediante celebração de contrato com o INSS, dispensada a licitação;

II - os contratos referidos no item I deverão prever as mesmas obrigações, condições e valores devidos pelas instituições financeiras responsáveis pelo pagamento dos benefícios pelo INSS;

III - as obrigações, condições e valores referidos no item II serão definidos em ato próprio do INSS.

### **CORONAVÍRUS - SALÁRIO-MATERNIDADE SERÁ CALCULADO DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA**

A Lei nº 14.020/2020 (art. 22), que é resultante da conversão (com emendas) da Medida Provisória (MP) nº 936/2020, incluiu algumas disposições relativas à concessão do salário-maternidade durante o período de calamidade pública decorrente do coronavírus, ficando definido que, na ocorrência de parto durante a redução da jornada de trabalho/salário, ou da suspensão do contrato de trabalho:

I - a aplicação das medidas de redução ou de suspensão será interrompida;

I - a empregada gestante, inclusive a doméstica, terão o valor do salário-maternidade calculado:

a) com base na remuneração integral, ou no último salário-de-contribuição, respectivamente;

b) sem a aplicação das medidas de redução ou de suspensão;

II - o empregador deverá efetuar a imediata comunicação ao Ministério da Economia, na forma a ser disciplinada por ato deste Ministério.

Os critérios ora mencionados são aplicáveis ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, devendo o salário-maternidade ser pago diretamente pela Previdência Social.

### **TRATAMENTO TRIBUTÁRIO DA AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL PAGA PELO EMPREGADOR**

A Lei nº 14.020/2020 é resultante da conversão, com emendas, da Medida Provisória nº 936/2020, e instituiu, entre outras providências, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, além de dispor sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (Covid-19).

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar, mediante pactuação por convenção ou acordo coletivo de trabalho, ou ainda, por acordo individual escrito, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, no sentido de:

- a) reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho e de salário de seus empregados (por até 90 dias, prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo); ou
- b) suspender temporariamente o contrato de trabalho de seus empregados (por até 60 dias, prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo).

Entre as medidas instituídas pelo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, destacamos que o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (Bem), poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; ou da suspensão temporária de contrato de trabalho.

A ajuda compensatória mensal a ser paga pelo empregador deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito pactuado e terá natureza indenizatória.

Para efeitos tributários, a ajuda compensatória:

- a) **IRRF:** não integrará a base de cálculo do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF), ou da Declaração de Ajuste Anual do Imposto de Renda (DIRPF) da pessoa física do empregado, inclusive na hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário;
- b) **Contribuição previdenciária:** não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
- c) **FGTS:** não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), instituído pela Lei nº 8.036/1990, e pela Lei Complementar nº 150/2015; e
- d) **IRPJ e CSL:** poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro (CSL) das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

### **PRORROGAÇÃO DOS PRAZOS PARA REDUÇÃO DE JORNADA/SALÁRIO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Com a conversão da Medida Provisória (MP) nº 936/2020 na Lei nº 14.020/2020 (arts. 7º e 8º), foi determinado que, durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus, ou seja, de março a dezembro/2020, o empregador poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho/salário por até 90 dias, bem como a suspensão do contrato de trabalho pelo prazo máximo de 60 dias.

Estes prazos poderão ser prorrogados por ato do Poder Executivo.

Assim sendo, se o empregador já firmou acordos de redução de jornada de trabalho/salário pelo prazo máximo permitido (90 dias), ou de suspensão de contrato de trabalho pelo prazo de 60 dias (prazos máximos permitidos pela MP nº 936/2020), não poderá firmar novo acordo de redução de jornada/salário ou de suspensão do contrato, até que seja publicado ato do Poder Executivo possibilitando o novo acordo.

Na hipótese de o empregador ainda não ter feito acordo de redução de jornada/salário ou de suspensão de contrato de trabalho, ou então, de ter firmado este acordos em prazos inferiores aos períodos máximos permitidos (90 ou 60 dias,

conforme o caso), nada impede que sejam realizados novos acordos (independentemente de Decreto do Poder Executivo), desde que, no total, observem os prazos originais fixados na MP nº 936/2020, ora convertida na Lei nº 14.020/2020.

### **PRORROGADOS PRAZOS PARA ATENDIMENTO REMOTO E PRESENCIAL NO INSS**

De acordo com a Portaria Conjunta SEPRT/SPREV/ME/INSS nº 27/2020 ficam prorrogados:

I - até 31 de julho de 2020 - o prazo para atendimento, por meio dos canais de atendimento remoto, aos segurados e beneficiários do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS);

II - para 03 de agosto de 2020 - o prazo para o retorno gradual e seguro do atendimento presencial nas Agências da Previdência Social, restrito exclusivamente:

a) aos segurados e beneficiários com prévio agendamento pelos canais remotos; e

b) a serviços que não possam ser realizados por meio dos canais de atendimento remotos, a exemplo da perícia médica, avaliação social, reabilitação profissional, justificativa administrativa e cumprimento de exigências.

Ressalte-se que os prazos mencionados nos itens I e II estavam previstos, inicialmente, para se encerrarem nos dias 10 e 13 de julho de 2020, respectivamente.

### **DEFENSORIA PÚBLICA PODERÁ CONTESTAR PEDIDOS INDEFERIDOS DO AUXÍLIO EMERGENCIAL DE R\$ 600**

Por meio da Portaria Conjunta MDS/DPU nº 5/2020, foram definidos os procedimentos para a utilização da plataforma de contestação extrajudicial, relativa aos indeferimentos de requerimentos de auxílio emergencial de R\$ 600,00, no âmbito da Defensoria Pública da União.

Referida contestação extrajudicial constitui o instrumento disponibilizado à Defensoria Pública da União para informar ao Ministério da Cidadania haver constatado causa que refute a informação contida em base de dados, permitindo ao Ministério reverter o indeferimento do auxílio emergencial.

A apresentação da contestação extrajudicial pelo cidadão através da Defensoria Pública da União dependerá da prévia formalização de Processo de Assistência Jurídica (PAJ).

A contestação se referirá, exclusivamente, ao último requerimento administrativo apresentado pela parte assistida da Defensoria Pública da União e ao(s) motivo(s) de indeferimento expressamente indicados na plataforma digital disponibilizada para consulta.

O Membro da Defensoria Pública da União, no âmbito da sua independência funcional, poderá analisar a conveniência e a oportunidade da utilização da contestação extrajudicial.

### **DIVULGADO NOVO CALENDÁRIO DE PAGAMENTOS E SAQUES DO AUXÍLIO EMERGENCIAL DE R\$ 600,00**

Conforme Portaria MDS nº 438/2020, o público beneficiário do auxílio emergencial (Lei nº 13.982/2020) que tenha se cadastrado por meio da plataforma digital entre os dias 1º e 26.05.2020, atendidas as condições legais, receberá o crédito da 1ª parcela em poupança social digital aberta em seu nome, conforme o calendário a seguir:

I - recursos que estarão disponíveis apenas para o pagamento de contas, de boletos e para realização de compras por meio de cartão de débito virtual ou QR Code:

## CALENDÁRIO DE PAGAMENTOS

Lote 3 - Parcela 1 - Crédito em Poupança Social Digital

16/JUN (TER)	17/JUN (QUA)
2,4 MM	2,4 MM
LT 3 - PARC 1(JAN a JUN)	LT 3 - PARC 1(JUL a DEZ)

II - para organização do fluxo de pessoas em agências bancárias e evitar aglomeração, os recursos disponibilizados na forma do calendário anterior estarão disponíveis para saques e transferências bancárias conforme calendário a seguir, sendo que eventual saldo existente nas poupanças sociais digitais será transferido automaticamente para a conta em que o beneficiário houver indicado por meio da plataforma digital:

## CALENDÁRIO DE PAGAMENTOS

Lote 3 - Parcela 1 - Saque em Dinheiro

06/JUL (SEG)	07/JUL (TER)	08/JUL (QUA)	09/JUL (QUI)	10/JUL (SEX)	11/JUL (S B)
0,4 MM					
LT 3-PARC 1(JAN)	LT 3-PARC 1(FEV)	LT 3-PARC 1(MAR)	LT 3-PARC 1(ABR)	LT 3-PARC 1(MAI)	LT 3-PARC 1(JUN)

CALENDÁRIO DE PAGAMENTOS - Lote 3 - Parcela 1 - Saque em Dinheiro

13/JUL (SEG)	14/JUL (TER)
1,2 MM	1,2 MM
LT 3 - PARC 1(JUL a SET)	LT 3 - PARC 1(OUT a DEZ)

Fica revogada a Portaria MDS nº 413/2020 que tratava do assunto.

## CORRETORA DE SEGUROS

### **ESTUDO REALIZADO EM 15 PAÍSES SOBRE A APOSENTADORIA APONTA QUE O BRASILEIRO PRECISA SE ORGANIZAR**

O brasileiro ainda tem dificuldade de falar sobre envelhecimento e planejamento financeiro. Levantamento feito em 15 países e coordenado no Brasil pelo Instituto de Longevidade Mongeral Aegon, a Pesquisa de Preparo para a Aposentadoria se debruça anualmente para entender a expectativa da população na hora de se aposentar. O estudo inédito revela que o brasileiro espera viver em média até os 87 anos, sete anos a mais do que a média global dos países pesquisados em 2019 e aproximadamente 11 anos a mais do que a média de vida brasileira, segundo o IBGE.

Ainda que o Brasil se mostre otimista em relação à longevidade, 46% dos entrevistados afirmam que têm consciência da necessidade de se planejar financeiramente para aposentadoria, mas apenas 18% destes acreditam que estão poupando o suficiente. A maneira como estão economizando também reflete o preparo para um futuro mais seguro: somente 34% das pessoas afirmam ter certeza de que estão guardando o valor correto para a aposentadoria. Já 45% destas informam que possuem, sim, um plano para aposentadoria, mas que não é um plano formal.

A expectativa da população em viver o presente sem pensar no futuro também foi analisada: 48% dos brasileiros estimam que conseguirão metade sua renda proveniente do governo, sob a dependência da previdência social. Em contrapartida, quando questionados sobre quais são suas preocupações em relação à aposentadoria, o topo do ranking é liderado pelo medo de ficar sem dinheiro, representando 50% das respostas dos entrevistados, enquanto perder a independência física é deixado em segundo plano (44%).

Em relação à qualidade de vida, o estudo apontou que os brasileiros esperam que a velhice seja tranquila e saudável: 71% dos entrevistados acreditam que poderão aproveitar o momento para viajar, 63% esperam conseguir aproveitar mais família e amigos e 60% dos entrevistados acreditam que conseguirão aprender e praticar novos hobbies.

A Pesquisa aponta, ainda, que o Brasil ocupa a terceira melhor posição, segundo o Índice de Preparo para a Aposentadoria, atrás de Índia e Estados Unidos. "Isto pode ser explicado, em parte, pelo Pacto Social que vigorou até agora nestes países. Tanto na Índia quanto nos Estados Unidos, os indivíduos têm maior estímulo a formar a sua própria poupança. Já no Brasil, a boa colocação no índice tem como uma das justificativas o modelo histórico de Previdência Social, cuja abrangência e suficiência cobriu boa parte da população até agora", explica Leandro Palmeira, diretor de Pesquisa do Instituto de Longevidade Mongeral Aegon.

Custos com planos de saúde preocupam

Quando abordados sobre a preocupação em manter o estilo de vida ao se aposentar, 37% dos brasileiros se dizem pouco confiantes em preservar a realidade que têm hoje. Em relação à saúde, o dado chama ainda mais atenção, visto que 59% dos entrevistados no Brasil não acreditam que conseguirão custear seus planos de saúde na aposentaria (apenas 16% dos entrevistados acreditam que conseguirão arcar com seus custos de saúde).

"Chama a atenção no estudo que as pessoas preveem a aposentadoria como uma fase ativa e tranquila da vida, enquanto as preocupações com a vida financeira e as despesas futuras não estão alinhadas. A pesquisa apontou que o brasileiro ainda precisa aprender a se planejar para gozar, de fato, de uma velhice tranquila e estável", conclui Palmeira.

**CONFIDENCE CONTABIL.**

**14.07.2020**