

Prezados Contribuintes do SINDHOSBA e/ou Associados.

A Medida Provisória nº 936/2020, institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, estabelecendo as condições e procedimentos para redução dos salários e jornada, bem como para suspensão dos contratos de trabalho, em razão dos quais será concedido o benefício emergencial aos trabalhadores.

Pelo período que durar o estado de calamidade pública, ficam os empregadores autorizados a suspender os contratos de trabalho e a reduzir os salários com a redução proporcional da jornada, inclusive nos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial. Em contrapartida, será concedida uma prestação mensal aos trabalhadores paga pelo Ministério da Economia.

- Redução de jornada de trabalho e de salário

Redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, por 90 dias, preenchidos os seguintes requisitos:

1 - O valor do salário base não muda, pois, seu valor hora se manterá, a redução será na quantidade de horas trabalhadas, conforme item 3 abaixo;

2 - Formalização de acordo individual por escrito, com antecedência de, no mínimo, 02 dias corridos; e

3 - Redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, de ou 25% ou 50% ou 70%

Este acordo encerrará em 02 dias corridos quando acabar o estado de calamidade pública do Coronavírus (Covid-19), por vencer a data de até 90 dias do acordo individual firmado, ou a data que o empregador decidir antecipar o encerramento da redução combinada.

- Suspensão do Contrato de Trabalho

- Prazo: até 60 dias, podendo ser fracionado em 02 períodos de 30 dias, mediante acordo individual por escrito firmado com o empregado, com antecedência de, no mínimo, 02 dias corridos.

- Condição: Manutenção de todos os benefícios concedidos (vale alimentação, cesta básica, assistência médica e outros), e ainda, por sua iniciativa, o empregado poderá contribuir ao INSS na qualidade de segurado facultativo.

- Empresas com receita bruta superior a 4,8 milhões em 2019 somente podem suspender o contrato se arcarem com Ajuda Compensatória de 30% do salário do empregado;

- Remuneração Trabalhador receberá:

i. 100% do valor do seguro desemprego

ii. 70% do valor do seguro desemprego se a empresa estiver arcando com 30% do salário;

- Importante: Se no período acordado para a suspensão for prestado trabalho, mesmo que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, o acordo individual firmado perde sua validade e será devido o pagamento da remuneração ao empregado, encargos sociais, ficando o empregador sujeito a penalidades e sanções previstas em documento coletivo da categoria.

- Restabelecimento do contato de trabalho: Será restabelecido, em dois dias corridos, quando do encerramento do estado de calamidade pública, do fim do prazo firmado no acordo individual, ou, da data que o empregador decidir de antecipar a suspensão pactuada.

- Opção de cursos EAD: Durante a suspensão contratual, o empregador a seu critério, poderá oferecer ao empregado, curso ou a participação no programa de qualificação profissional, exclusivamente na modalidade não presencial, com duração de no mínimo 01 mês até 03 meses

- Redução Salarial e Suspensão do Contrato por Acordo Individual ou Coletivo:

A redução de jornada e salários bem como a suspensão contratual poderá ser ajustada por acordo individual ou negociação coletiva para os empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou empregados com diploma de nível superior e que recebam salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12;

Para os demais empregados, essas medidas somente poderão ser ajustadas por convenção ou acordo coletivo, salvo a redução de jornada e salário em até 25% que poderá ser feita por acordo individual

- **Benefício Emergencial aos Trabalhadores**

O Governo Federal irá disponibilizar benefício emergencial aos trabalhadores afetados com a suspensão ou redução salarial, mas para tanto, o empregador deverá comunicar o Ministério da Economia, em até 10 dias da alteração contratual, para que a 1ª parcela seja paga em 30 dias e as demais enquanto durar as medidas preventivas.

O valor seguro-desemprego a que o empregado teria direito será usado como base de cálculo para concessão do benefício, observadas as seguintes disposições:

I - Quando da jornada de trabalho e salário, o percentual de redução do salário será aplicado sobre o valor do seguro desemprego. (Exemplo: se o empregado teve o salário reduzido em 25%, então o benefício emergencial que o empregado irá receber corresponderá a 25% do valor do seguro desemprego);

II - Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal:

a) Equivalente a 100%, quando não houver pagamento de ajuda compensatória pelo empregador; ou

b) Equivalente a 70%, no recebimento compulsório desta ajuda no valor de 30% do valor de seu salário.

O empregado com mais de um contrato de trabalho poderá acumular benefícios, exceto para trabalho intermitente.

O empregado intermitente, com contrato firmado até o dia 01.04.2020, terá direito ao benefício emergencial mensal, único e não acumulável, por 03 meses, no valor de R\$ 600,00, pago em até 30 dias (artigo 18).

Para concessão do benefício, o trabalhador deve observar os seguintes requisitos:

Será concedido independentemente de:	Não será concedido:
Cumprimento de qualquer período aquisitivo	À ocupante de cargo ou emprego público
Tempo de vínculo empregatício	À beneficiário do INSS ou de Regime Próprio de Previdência Social
Número de salários recebidos	A quem esteja recebendo seguro desemprego

As medidas de redução de jornada e salário ou de suspensão contratual poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva que poderá estabelecer percentuais de redução diversos.

Neste caso, o Benefício Emergencial será devido nos seguintes termos:

- Sem percepção do Benefício Emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a 25%;
- De 25% a título de seguro desemprego, quando a redução de jornada e de salário de 25% a 50%;
- De 50% na redução de 50% e inferior a 70%; e
- De 70% na redução superior a 70%.

Importante: o recebimento deste benefício não impedirá o recebimento do seguro-desemprego, nem alterará o seu valor, no momento de eventual dispensa, desde que preenchidos os demais requisitos da Lei nº 7.998/90.

- Ajuda Compensatória

A ajuda compensatória mensal paga pelo empregador, acumulada com o benefício emergencial, terá natureza indenizatória, e não integrará a base de cálculo para fins do IR, da contribuição previdenciária e FGTS incidentes sobre a folha de salários, e poderá ser deduzida na apuração do IRPJ e CSLL das empresas apuradas pelo Lucro Real.

- Garantia de Emprego

- Duração da estabilidade será pelo tempo que durar a redução ou suspensão e por igual período após a cessação – exemplo: se o salário foi reduzido por 90 dias, terá estabilidade de 180 dias.

- Em caso de dispensa sem justa causa, o empregador deverá pagar, além das parcelas rescisórias, uma indenização correspondente à:

* 50% do salário quando a redução salarial for de 25% a 50%;

* 75% do salário se a redução salarial de 50,01% a 70%; ou

* 100% do salário na redução salarial superior a 70% ou no caso de suspensão temporária do contrato de trabalho.

- Negociação Coletiva

- Os acordos individuais deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração.

- Neste período, todos os prazos que envolvem a formalização e aplicabilidade das Convenções Coletivas de Trabalho ficam reduzidos pela metade

- Segurança e Saúde do Trabalho

A MP nº 927/2020, tratada no Express Trabalhista nº 113, no dia 23.03.2020, prevê que a realização dos exames médicos ocupacionais (periódicos ou de retorno ao trabalho) estão suspensos durante a calamidade do Coronavírus (COVID-19), exceto dos demissionais ou quando solicitados pelo médico responsável do PCMSO.

Também foram suspensos: Treinamentos presenciais e processos eleitorais da CIPA.

Contudo, a MP nº 936/2020, enfatiza que tais suspensões não autoriza o empregador a descumprir as regras contidas nas Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho.

- Atividades Essenciais

Importante, as atividades e serviços essenciais devem ser mantidas em funcionamento ainda que seja ajustada a redução de jornada e salários ou suspensão contratual.

- Fiscalização

As irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho quanto aos acordos decorrentes desta norma sujeitam os infratores a penalidades. O processo de fiscalização, que não será meramente orientativo, não aplicará o critério da dupla visita.

Dúvidas, estamos à disposição!