

QUEIROGA, VIEIRA, QUEIROZ & RAMOS

ADVOCACIA

Medidas complementares para o enfrentamento da crise oriunda do Coronavírus (COVID-19).

DIREITOS TRABALHISTAS

LEI Nº 14.020/2020



BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E RENDA

Quais as hipóteses para concessão do benefício?	a) Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; b) Suspensão temporária do contrato de trabalho.
Por quanto tempo será devido?	Enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.
Como será prestado?	Mensalmente, a partir da data do início da redução da jornada ou salário ou da suspensão do contrato de trabalho.
Como será a base de cálculo?	Na redução de jornada de trabalho e de salário, o percentual do seguro desemprego é equivalente ao percentual da redução. Na suspensão temporária do contrato de trabalho corresponde a 100% do seguro desemprego, no caso das empresas que tenham receita abaixo de 4.8 milhões; ou 70% do seguro desemprego, no caso de empresas que tenham receita acima de 4.8 milhões, cabendo ao empregador pagar 30% de ajuda compensatória;
Quem não tem direito?	Quem ocupa cargo ou emprego público ou cargo em comissão ou seja titular de mandato eletivo; quem recebe qualquer benefício de prestação continuada do RGPS ou dos Regimes Próprios de Previdência Social; ou em está gozo do seguro desemprego ou de bolsa de qualificação profissional.

REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA E SALÁRIO

PRAZO



No máximo,
90 dias

FORMA



Acordo
Individual Escrito

**PERCENTUAIS
DE REDUÇÃO**



25%
50%
75%

No que tange à formalização do acordo, este pode se dar por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes.

Quem recebe até um salário mínimo pode sofrer redução de jornada e salário?



Sim, mas terá toda a redução compensada, ou seja, continuará recebendo R\$ 1.045,00.

O empregador pode demitir o trabalhador quando fizer redução de jornada e salário?



O empregado tem garantia provisória no emprego durante o período de redução e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da redução.

REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA E SALÁRIO

Receita bruta anual da empresa	Acordo Individual	Acordo Coletivo
Até R\$ 4.8 milhões	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.135,00) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$ 12.202,12) e tenham diploma de nível superior	Empregados que recebem acima de três salários mínimos (R\$ 3.135,00) e não sejam hipersuficientes
Acima de R\$ 4.8 milhões	Empregados que recebem até dois salários mínimos (R\$ 2.090,00) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$ 12.202,12) e tenham diploma de nível superior	Empregados que recebem acima de dois salários mínimos (R\$ 2.090,00) e não sejam hipersuficientes

***Para os trabalhadores que recebem entre R\$ 2.090,00 e R\$ 12.202,12, ou entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12 somente é admitida por acordo individual a redução de salários em 25% ou se não houver diminuição do valor total recebido (benefício emergencial, ajuda compensatória e salário do empregado)**

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

PRAZO → No máximo, 60 dias, podendo ser fracionado em dois períodos de 30 dias.

FORMA → Acordo Individual Escrito

O empregado terá algum benefício? → Fará jus a todos os benefícios já concedidos pelo empregador aos seus empregados (Ex. auxílio alimentação, plano de saúde, cesta básica, etc);

No que tange à formalização do acordo, este pode se dar por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes.

O empregador poderá manter o empregado trabalhando durante a suspensão do contrato?



Não, sob pena de pagar a remuneração e os encargos sociais referentes a todo o período; submetendo-se às penalidades da legislação em vigor; e às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

O empregador pode demitir o trabalhador durante a suspensão do contrato de trabalho?



O empregado tem garantia provisória no emprego durante o período de suspensão e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da suspensão.

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Receita bruta anual da empresa	Ajuda compensatória mensal paga pelo empregador	Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda	Acordo Individual	Acordo Coletivo
Até R\$ 4.8 milhões	Não obrigatória	100% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.135,00) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$ 12.202,12) e tenham diploma de nível superior	Empregados que recebem acima de três salários mínimos (R\$ 3.135,00) e não sejam hipersuficientes
Acima de R\$ 4.8 milhões	Obrigatório 30% do salário do empregado	70% do seguro desemprego	Empregados que recebem até dois salários mínimos (R\$ 2.090,00) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$ 12.202,12) e tenham diploma de nível superior	Empregados que recebem acima de dois salários mínimos (R\$ 2.090,00) e não sejam hipersuficientes

OUTRAS DÚVIDAS

O empregador sempre será obrigado a pagar ajuda compensatória ao empregado?

Depende. A empresa só será OBRIGADA a pagar ajuda compensatória se tiver auferido receita superior a 4,8 milhões no ano de 2019, cuja ajuda será de 30% do salário do empregado.

No entanto, SE QUISER, poderá pagá-la cumulativamente com o benefício, em razão da redução da jornada e salário ou da suspensão do contrato de trabalho, como forma de compensação, não tendo a ajuda natureza salarial.

O empregador pode reduzir a jornada e o salário dos funcionários em percentuais diferentes dos autorizados pela MP?

Sim. No entanto, só poderá fazê-lo por meio de convenção ou acordo coletivo.

Há necessidade de comunicação ao sindicato dos acordos que reduzem a jornada e o salário ou suspendem o contrato de trabalho?

Sim. Deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração.

O que o empregador deverá fazer para que o trabalhador receba o benefício?

Informar ao Ministério da Economia em 10 dias, contado da data da celebração do acordo, sendo a primeira parcela do benefício paga em 30 dias.

ÚLTIMAS NOVIDADES

NEGOCIAÇÃO COLETIVA NOS ACORDOS



A depender do salário do empregado (entre R\$ 2.090,00 e R\$ 12.202,12, ou entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12), somente é possível a redução de salários e a suspensão contratual por meio de negociação coletiva. Para esses trabalhadores, por acordo individual, somente é admitida a redução proporcional de jornada de trabalho e salário de 25%; ou redução da jornada e salário e suspensão temporária do contrato de trabalho se não houver diminuição do valor total recebido (benefício emergencial, ajuda compensatória e salário do empregador).

PODEM SER PRORROGADOS OS ACORDOS FIRMADOS NA VIGÊNCIA DA MP Nº 936/2020 EM FACE DA LEI Nº 14.020/2020?



A Lei nº 14.020/2020 consignou expressamente que a prorrogação dos acordos de redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho só poderão ser prorrogados mediante ato do Poder Executivo. Nesse sentido, em 14/07/2020, foi publicado o Decreto nº 10.422 que autoriza a prorrogação dos acordos firmados sob a égide da MP nº 936/2020 por mais 60 dias, no caso de suspensão do contrato, e por mais 30 dias, no caso de redução do salário e jornada. Em ambos os casos, não pode ultrapassar o prazo de 120 (cento e vinte) dias (somado o período anterior já realizado).

COORDENAÇÃO

Karina Pinto Brasileiro Wanderley

OAB/PB: 19.347

karinabrasileiro@qvqr.adv.br

Janina Maria de Moraes Cunha

OAB/MA: 8.429

janinacunha@qvqr.adv.br