

CARTILHA DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS - MP 936/2020

COVID-19

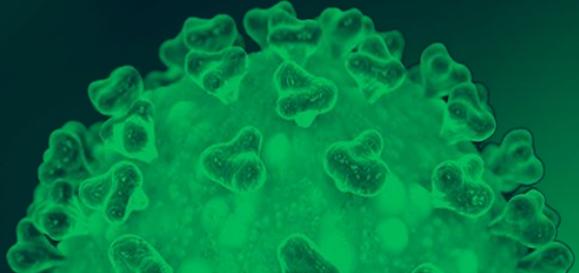


NOVAES E ASSOCIADOS
CONSULTORIA EMPRESARIAL

Louzada • Sanches Loeser • Prado
— ADVOGADOS ASSOCIADOS —



**PROGRAMA EMERGENCIAL
DE PRESERVAÇÃO DO
EMPREGO E DA RENDA**



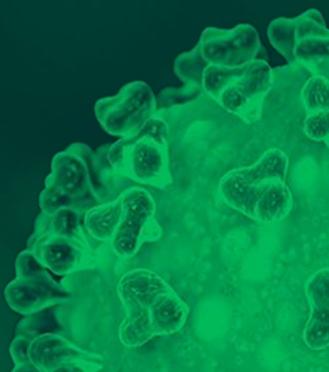
The background features a microscopic view of cells on the left side, with a single virus particle at the top center. The overall color scheme is green and dark green.

O QUE É O PROGRAMA EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA?

Trata-se de um programa elaborado pelo Governo Federal com medidas para serem utilizadas pelo empregador e empregado, no intuito de preservar o emprego e a renda.



QUAIS SÃO AS PRINCIPAIS MEDIDAS DESTE PROGRAMA?

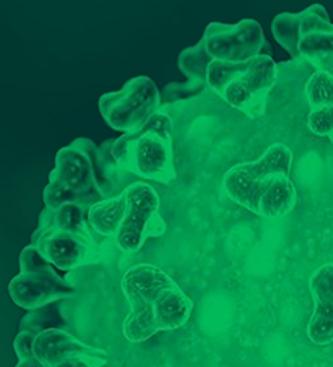
- Pagamento do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda,
 - Redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, e
 - Suspensão temporária do contrato de trabalho.
- 

QUALQUER EMPREGADO PODE SE BENEFICIAR DAS MEDIDAS INSTITUÍDAS PELA MP?

Sim, todo empregado com carteira assinada, inclusive empregada doméstica. Com exceção dos empregados que estejam ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão ou que gozem de benefício de prestação continuada dos Regimes Geral ou Próprio de Previdência Social, de seguro-desemprego ou que recebem bolsa de qualificação profissional.

QUALQUER EMPRESA PODE SE BENEFICIAR DAS MEDIDAS INSTITUÍDAS PELA MP?

Sim, qualquer empresa, de qualquer porte, inclusive pessoa jurídica sem fins lucrativos e empregadores domésticos. A exceção são os órgãos públicos, empresas estatais e suas subsidiárias.





COMO AS PARTES PODEM ADERIR AO PROGRAMA?

Empregado e empregador devem aderir através de acordo individual ou coletivo.



O EMPREGADO É OBRIGADO A ADERIR AO ACORDO?

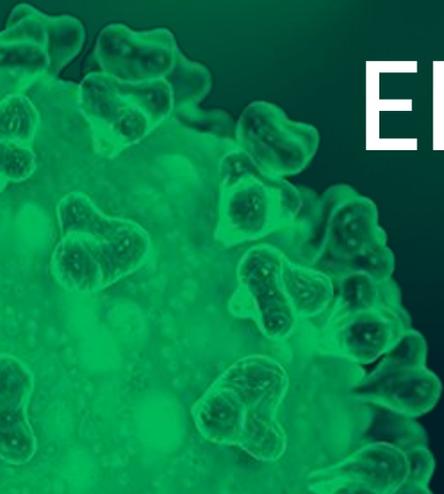
Não. O acordo depende da concordância expressa do empregado.

The background features a microscopic view of cells on the left side, with a single virus particle at the top center. The overall color scheme is green and dark green.

PODE-SE REVERTER DEMISSÃO PARA QUE O EMPREGADO FAÇA PARTE DO PROGRAMA?

Não existe possibilidade de reversão de demissão para o empregado se beneficiar do programa.

BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

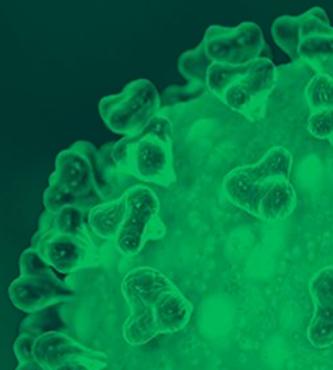


EM QUE HIPÓTESES O BENEFÍCIO PODE SER PAGO?

Quando ocorrer a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário,
ou quando ocorrer a suspensão temporária do contrato de trabalho.

QUEM PAGA O BENEFÍCIO?

O benefício será custeado com recursos da União.



QUAIS AS PROVIDÊNCIAS QUE DEVEM SER TOMADAS PELA EMPRESA PARA VIABILIZAR O PAGAMENTO DO BENEFÍCIO AOS EMPREGADOS?

A empresa deve enviar o acordo individual ao empregado, para este tomar conhecimento com 2 (dois) dias, no mínimo, de antecedência de sua assinatura. E depois de assinado o acordo, informar ao Ministério da Economia e ao Sindicato de classe, no prazo de 10 (dez) dias contados da celebração do mesmo.

O QUE OCORRE SE A EMPRESA NÃO INFORMAR AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA DENTRO DO PRAZO DE 10 DIAS?

A empresa será responsável pelo pagamento do benefício ao empregado até que informe o Ministério da Economia.

QUAL A BASE DE CÁLCULO DO VALOR DO BENEFÍCIO?

O valor do seguro-desemprego que o empregado teria direito.

COMO SERÁ O CÁLCULO DO BENEFÍCIO?

O cálculo será elaborado utilizando a tabela do SEGURO DESEMPREGO:

SALÁRIO	VALOR DO BENEFÍCIO
Até R\$ 1.599,61	80% do salário
De R\$1.599,62 até R\$2.666,29	(O que exceder a R\$1.599,62 x 50%) + R\$1.269,96
Acima de R\$2.666,29	R\$ 1.813,03

1.Funcionário recebe R\$ 1.500,00 de salário, o benefício será R\$ 1.200,00 (80% do salário);

2.Funcionário recebe R\$ 2.000,00, o benefício será calculado da seguinte forma. Realiza-se o cálculo de 50% entre o salário e o superior a R\$ 1.599,62 ($R\$ 2.000,00 - R\$ 1.599,62 = R\$ 400,38 \times 50\% = R\$200,19$). Desta forma, o benefício será de R\$ 1.496,88 ($R\$ 200,19 + R\$ 1.269,96$);

3.Funcionário que recebe R\$ 7.000,00, o valor da parcela será R\$ 1.813,03.

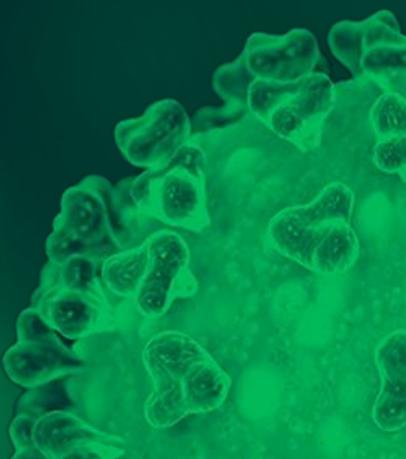


O EMPREGADO QUE RECEBER O BENEFÍCIO, TERÁ DIREITO AO SEGURO DESEMPREGO QUANDO FOR DEMITIDO?

Sim, sem nenhum desconto.

O EMPREGADO QUE POSSUI MAIS DE UM VÍNCULO FORMAL RECEBERÁ DOIS BENEFÍCIO?

Sim, o empregado receberá cumulativamente o benefício, se teve para cada vínculo formal de emprego a redução proporcional de jornada e salário, ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.



O EMPREGADO QUE RECEBER O BENEFÍCIO TERÁ ESTABILIDADE?

Sim, enquanto durar a suspensão do trabalho ou redução de jornada e salário, inclusive após o reestabelecimento às condições normais, pelo período equivalente ao acordado para a redução ou suspensão.

EXEMPLO: Redução ou suspensão pactuada por 60 dias, a garantia será de 120 dias (60 dias pactuado + 60 dias referente ao período equivalente ao pactuado, a contar do restabelecimento do contrato de trabalho normal = total 120 dias).

COMO SERÁ FEITA A TRANSMISSÃO DAS INFORMAÇÕES PELO EMPREGADOR?

O Governo Federal criou o site <https://servicos.mte.gov.br/bem>, que informa detalhadamente todos os procedimentos que devem ser adotados pelo empregador para comunicar os acordos que realizar com seus empregados referentes ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, instituído pela MP 936/2020. Em síntese, para o encaminhamento das informações do acordo, a empresa deverá proceder da seguinte forma:

- Acessar o sistema Empregador Web;
- Autenticar-se com certificado digital; e
- Declarar as informações conforme pré-definido.

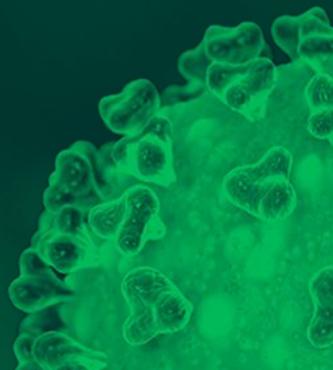
ATENÇÃO: A empresa pode solicitar ao seu contador o envio dessas informações, pois além de já ter acesso ao sistema Empregador Web, sabe como o mesmo funciona. Já o empregador doméstico e o empregador-pessoa física deverão prestar tais informações por meio do portal “gov.br”.

E SE A CONTA BANCÁRIA LANÇADA NO SISTEMA PARA O RECEBIMENTO DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL ESTIVER ERRADA?

Se a informação tiver erros, o valor será pago em uma conta digital aberta em nome do empregado, no Banco do Brasil ou na Caixa Econômica Federal.

DE QUE FORMA O EMPREGADO PODERÁ ACOMPANHAR O PROCESSAMENTO DO SEU BENEFÍCIO?

O empregado poderá acompanhar o processamento do seu benefício, através do Portal de Serviços ou pelo aplicativo Carteira de Trabalho Digital, devendo efetuar o cadastro.



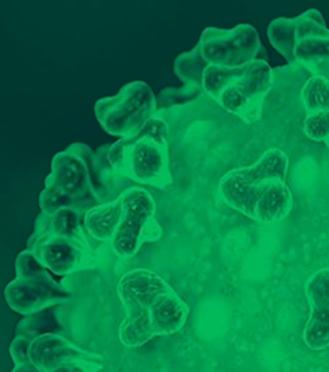
A microscopic image of cells, likely from a plant or animal tissue, showing various cellular structures and organelles. The cells are stained and appear as bright, irregular shapes against a darker background.

REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIOS



QUAL O PRAZO DE DURAÇÃO DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO DOS EMPREGADOS?

O prazo máximo é de 90 (noventa) dias, devendo o trabalhador ser mantido no emprego (estabilidade), pelo período igual ao da suspensão pactuada.



QUAIS OS PERCENTUAIS QUE PODE SER UTILIZADO PARA A REDUÇÃO DA JORNADA E DO SALÁRIO POR ACORDO INDIVIDUAL?

A redução poderá ser realizada nos percentuais de 25%, 50% ou 70%, sendo:

- A redução de 25% pode ser realizada para qualquer empregado, indistintamente.
- A redução de 50% e 70% só podem ser realizadas mediante acordo individual para empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil e cento e trinta e cinco reais) ou hiperssuficientes (portadores de diploma em curso superior com salário superior a dois tetos da Previdência – hoje R\$ 12.202,12).
- A redução de 50% ou 70% para os demais empregados (salário entre R\$ 3.135,01 e R\$ 12.202,11 e sem diploma em curso superior) somente poderão ser ajustadas mediante negociação coletiva.

DICA: Observe se o seu Sindicato de classe expediu CCT excepcional para o período da pandemia, pois a maioria permite a apresentação de Acordo Individuais, independentemente do valor do salário do empregado.

A EMPRESA PODE APLICAR A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ESCALAS ALTERNADAS DE DIAS DE TRABALHO?

Sim, pois a redução não precisa ser aplicada na jornada diária. O Empregador pode fixar que os empregados não trabalharão em algum dia da semana, o que importa é a redução efetiva de horas trabalhadas no mês.

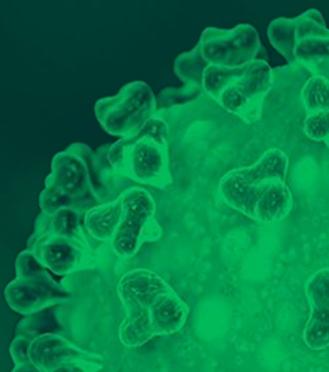
QUANDO O CONTRATO DE TRABALHO PODERÁ SER RESTABELECIDO, OU SEJA, VOLTAR AO NORMAL?

No prazo de 2 (dois) dias, contados do término do estado de calamidade pública, ou da data estabelecida no acordo individual ou ainda, da data de comunicação do empregador ao funcionário sobre a decisão de antecipar o fim do período de redução.



O VALOR DA REDUÇÃO SALARIAL SERÁ COMPLEMENTADO PELO GOVERNO FEDERAL?

Sim. O empregado que tiver pactuado a redução do salário receberá benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, que é calculado com base no valor do seguro-desemprego que o empregado teria direito.



DURANTE O PERÍODO DE REDUÇÃO, QUAL SERÁ O PERCENTUAL DE PAGAMENTO QUE O EMPREGADO RECEBERÁ PELA EMPRESA? E QUAL SERÁ PELA UNIÃO?

- Redução de 25% da jornada de trabalho e do salário: EMPRESA paga 75% do salário e a UNIÃO 25% do seguro desemprego
- Redução de 50% da jornada de trabalho e do salário: EMPRESA paga 50% do salário e a UNIÃO 25% do seguro desemprego
- Redução de 70% da jornada de trabalho e do salário: EMPRESA paga 30% do salário e a UNIÃO 70% do seguro desemprego

QUAL SERÁ A BASE DO CÁLCULO DO FGTS DURANTE O PERÍODO DA REDUÇÃO?

A base de cálculo será o salário reduzido, o qual é quitado pela empresa, sem o acréscimo do valor quitado pela União.

E SE O EMPREGADOR DEMITIR NO PERÍODO DE GARANTIA PROVISÓRIA?

Neste caso, além das verbas rescisórias, deverá pagar uma indenização, que dependendo do percentual aplicado na redução, será de 50%, 75% ou 100% do valor que a empresa deveria pagar durante a garantia provisória.

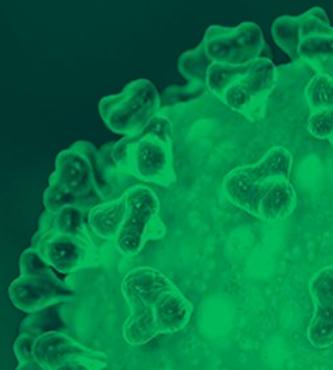
ATENÇÃO: O empregador fica dispensado do pagamento desta indenização caso a dispensa seja realizada por requerimento do empregado ou por justa causa.

OS APRENDIZES E EMPREGADOS DE JORNADA PARCIAL PODEM AJUSTAR A REDUÇÃO DA JORNADA E SALÁRIO, OU A SUSPENSÃO DO CONTRATO?

Sim. Eles estão expressamente incluídos nas medidas.

É POSSÍVEL A APLICAÇÃO DE AMBAS AS MEDIDAS (SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E REDUÇÃO PROPORCIONAL DE SALÁRIO E JORNADA)?

Sim, mas de forma sucessiva, respeitando o limite máximo total de 90 (noventa) dias.



SUSPENSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO



A SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO PODE SER FEITA POR ACORDO INDIVIDUAL?

Sim, a suspensão temporária do contrato de trabalho poderá ser realizada através de acordo individual, em relação aqueles empregados que percebam até R\$ 3.135,00 ou salário superior a R\$ 12.202,12.

O EMPREGADO QUE RECEBE A FAIXA SALARIAL ACIMA DE R\$ 3.135,00 ATÉ R\$ 12.202,12, PODE TER O SEU CONTRATO DE TRABALHO SUSPENSO?

Sim, para o empregado que auferir essa faixa salarial também é permitida a suspensão temporária do contrato, desde que a mesma seja realizada por acordo ou convenção coletiva do trabalho.

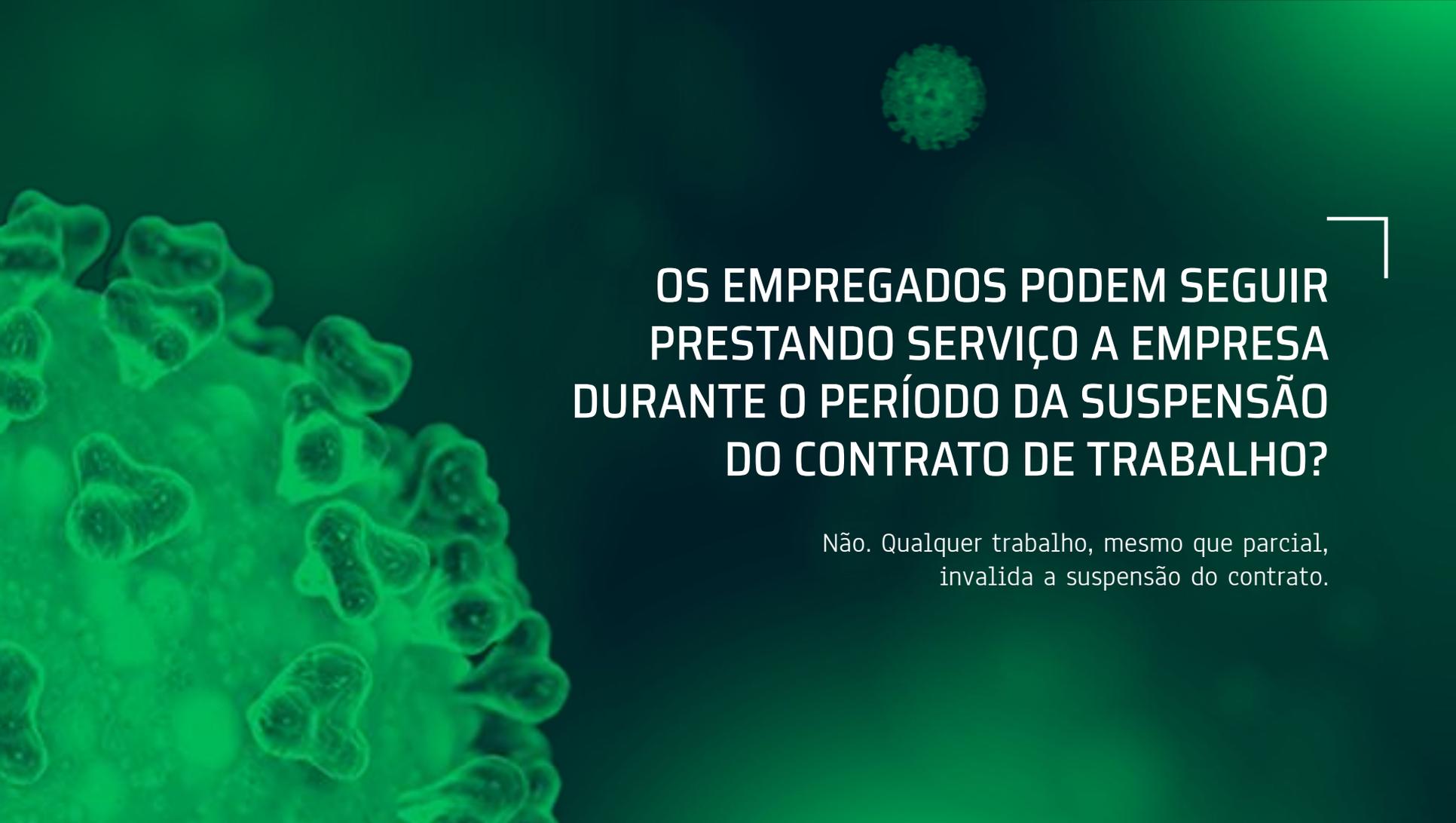
DICA: Observe se o Sindicato de classe liberou CCT excepcional para o período da pandemia, pois a maioria permite a apresentação de Acordo Individuais independentemente do valor do salário do empregado.

QUAL O PRAZO DA SUSPENSÃO DO CONTRATO?

O prazo de suspensão é de 60 dias, que podem ser divididos em dois períodos de 30 dias cada, devendo o trabalhador ser mantido no emprego (estabilidade), pelo período igual da suspensão pactuada.

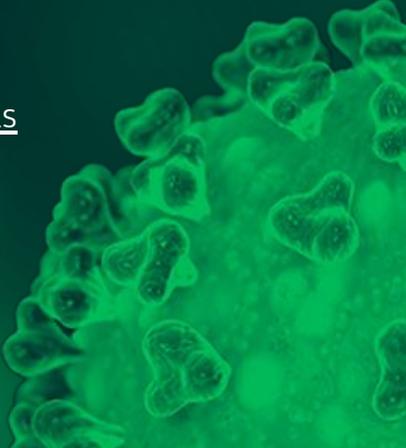
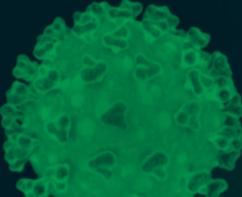
O SINDICATO DEVE SER COMUNICADO DO ACORDO DE SUSPENSÃO DO CONTRATO?

Sim, o Sindicato da categoria deve ser comunicado do acordo, no prazo de até 10 dias corridos, contados da data de sua celebração.

The background features a dark green gradient. On the left side, there is a large, detailed microscopic image of a cell with various organelles. In the upper right quadrant, there is a smaller, spherical virus particle with a textured surface. A white L-shaped bracket is positioned in the top right corner of the text area.

OS EMPREGADOS PODEM SEGUIR PRESTANDO SERVIÇO A EMPRESA DURANTE O PERÍODO DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO?

Não. Qualquer trabalho, mesmo que parcial,
invalida a suspensão do contrato.



OS BENEFÍCIOS PAGOS PELA EMPRESA FICAM SUSPENSOS DURANTE O PERÍODO DA SUSPENSÃO DO CONTRATO?

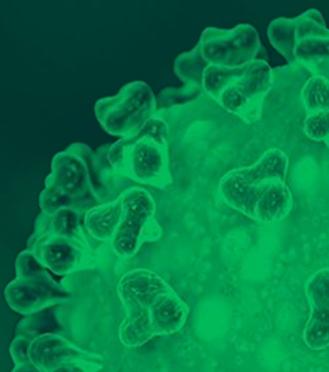
Não, deverão ser mantidos os benefícios concedidos aos empregados, com exceção do vale transporte, pois neste período não haverá locomoção entre a residência do empregado e a empresa e vice-versa.

DICA: verifique se existe CCT extraordinária do seu Sindicato de classe, pois algumas estão liberando de pagamento o vale refeição.



O QUE É AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL?

A ajuda compensatória é um valor que pode ser pago pelo empregador ao empregado por mera liberalidade, para que possa auxiliar na complementação de renda, durante o período em que o contrato estiver suspenso ou com redução de jornada e salário.



A AJUDA COMPENSATÓRIA PODE SER PAGA CUMULADA COM O BENEFÍCIO EMERGENCIAL?

Sim, a ajuda compensatória pode ser cumulada com o benefício emergencial, em decorrência da redução da jornada de trabalho e salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho.

QUANDO O PAGAMENTO DA AJUDA COMPENSATÓRIA É OBRIGATÓRIA?

Quando a empresa auferiu no ano calendário de 2019 receita bruta acima de R\$ 4.800.000,00.

QUAL O VALOR OBRIGATÓRIO DESSA AJUDA COMPENSATÓRIA?

O valor mensal de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado.

COMO SERÃO CLASSIFICADOS OS VALORES PAGOS PELO EMPREGADOR, A TÍTULO DE COMPENSAÇÃO?

A parcela terá natureza indenizatória, conseqüentemente, não integrará a base de cálculo do Imposto de Renda na fonte, da contribuição previdenciária e do FGTS. O valor da parcela poderá ser excluído do lucro líquido para fins de Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.



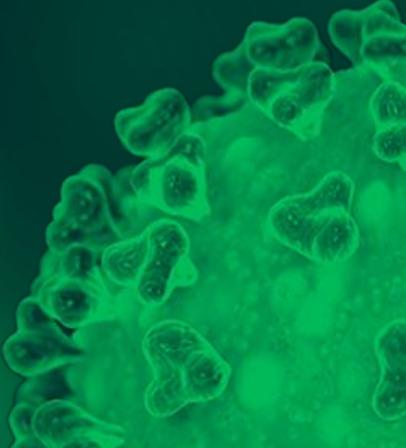
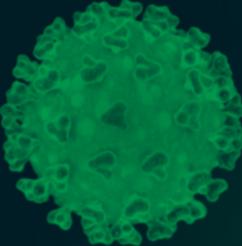
DURANTE O PERÍODO DE SUSPENSÃO, QUAL SERÁ O PERCENTUAL DE PAGAMENTO QUE O EMPREGADO RECEBERÁ PELA EMPRESA? E QUAL SERÁ PELA UNIÃO?

- Empresa com receita bruta inferior ou igual a R\$ 4.800.000,00 em 2019: EMPRESA paga 0% do salário e a UNIÃO 100% do seguro desemprego.
- Empresa com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 em 2019: EMPRESA paga 30% do salário e a UNIÃO 70% do seguro desemprego.



DURANTE A SUSPENSÃO QUEM DEVERÁ EFETUAR O RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA? E COMO SERÁ A FORMA DE CONTRIBUIÇÃO?

O empregado fica autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social durante a suspensão, na qualidade de segurado facultativo.



O QUE A EMPRESA DEVE FAZER SE O EMPREGADO FOR DIAGNOSTICADO COM O CORONAVÍRUS? COMO FICA O PAGAMENTO DE SEU SALÁRIO?

A empresa deve afastá-lo do trabalho, remunerando os primeiros 15 (quinze) dias e, posteriormente a esse prazo, encaminhá-lo à Previdência Social para que receba o benefício do auxílio-doença comum, passando o encargo ao INSS.

QUANDO O CONTRATO DE TRABALHO PODERÁ SER RESTABELECIDO, OU SEJA, VOLTAR AO NORMAL?

No prazo de 2 (dois) dias, contados do término do estado de calamidade pública, ou da data estabelecida no acordo ou ainda, da data de comunicação do empregador ao funcionário sobre a decisão de antecipar o fim do período de suspensão do contrato de trabalho.

