

Santos/SP, 06 de abril de 2020.

NOVAS MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO CORONAVÍRUS – COVID-19.

Prezados Associados,

Com o intuito de dar continuidade às orientações aos associados visando minimizar os efeitos econômicos decorrente da pandemia do **CORONAVÍRUS – COVID-19** nos contratos de trabalho, as entidades patronais elaboraram uma cartilha com perguntas e respostas para eventuais dúvidas de seus associados.

As regras definidas na MP 936 podem ser acordadas diretamente entre empresa e empregado?

A MP 936 permite, pelo prazo máximo de 90 dias, a redução de jornada e salário acordada diretamente entre empresa e empregado. O empregador deverá encaminhar proposta de acordo individual neste sentido ao empregado com dois dias de antecedência da data de início da redução para anuência expressa do empregado.

Qual o prazo da redução?

O acordo entabulado entre as partes, terá sua vigência até o término do decreto de calamidade pública pelo governo federal, ou por iniciativa do empregador antes do término do estado de calamidade.

De quanto poderá ser a redução da jornada e do salário por acordo individual?

A redução poderá ser de 25%, 50% ou 70%. A redução de 25% poderá ser ajustada com todos os empregados, considerando os pisos atuais de nossas categorias, mediante acordo individual, dentro do limite de até 3 salários mínimos (R\$ 3.135,00) ou portadores de diploma em curso superior e com salários maior do que dois tetos da previdência – hoje R\$ 12.202,12).

O Governo complementar o valor da redução salarial?

Sim. O empregado que tiver ajustado a redução do salário (**não é remuneração que é a somatória do salário mais os outros adicionais**), receberá benefício emergencial de preservação do emprego e da renda calculado com base no valor do seguro desemprego. Serve como exemplo os casos de redução de 25%, nesses casos o empregado receberá 25% do valor que perceberia a título de seguro desemprego.

Quem optar pela realização do acordo com base na MP terá estabilidade?

Os empregados terão garantia no emprego durante o período de redução e após o restabelecimento da jornada por período idêntico ao da redução. Exemplo: se a redução for de trinta dias o empregado tem garantia por este período e por mais trinta dias, totalizando sessenta dias. A dispensa sem justa causa importará na indenização do período pactuado além das verbas rescisórias.

Empregado e empregador poderão acordar diretamente a suspensão do contrato de trabalho?

Sim, todos os acordos dentro do limite de até 3 salários mínimos (R\$ 3.135,00) ou que se enquadrem como hiper suficientes (portadores de diploma em curso superior e com salários maior do que dois tetos da previdência – hoje R\$ 12.202,12) podem ser entabulados de forma individual, mediante termo escrito.

Qual o prazo da suspensão do contrato de trabalho?

As partes individualmente estabelecem o prazo de suspensão de 60 dias que poderá ser fracionado em dois períodos de 30 dias. O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado: a) da cessação do estado de calamidade pública; b) da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou c) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

O salário e todos os benefícios ficam suspensos durante o período?

Os salários deixam de ser pagos, mas deverão ser mantidos os benefícios concedidos aos empregados. Cabe ressaltar que inexistente no momento acordo firmado entre os sindicatos, ficando a critério do revendedor referidos benefícios, lembrando que caso seja pactuado nova Convenção referidos benefícios retroagem até a data do término de validade da convenção anterior. O empregado fica autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social durante a suspensão na qualidade de segurado facultativo.

Os empregados podem seguir prestando serviço a empresa durante o período da suspensão?

Durante o período da suspensão do contrato de trabalho o empregado não pode permanecer trabalhando ao empregador inclusive em teletrabalho.

Estes empregados terão garantia no emprego?

Os empregados terão garantia no emprego durante o período de suspensão do contrato e por período idêntico ao da suspensão, onde ocorrendo a dispensa imotivada, fará jus a indenização do período respectivo e verbas rescisórias. Esta regra não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

O Governo assumirá o pagamento dos salários durante a suspensão do contrato?

Nas empresas com até R\$ 4,8 milhões de receita bruta anual o Governo pagará valor equivalente a 100% do seguro desemprego ao empregado, e o empregador não está obrigado a pagar ajuda compensatória. Nas empresas com receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões o Governo pagará valor equivalente a 70% do seguro desemprego, ficando a empresa responsável pelo pagamento de valor equivalente a 30% do salário do empregado.

Os valores pagos pelas empresas, sejam eles obrigatórios ou não, terão que natureza?

A natureza do pagamento será indenizatória, sem qualquer incidência em verbas contratuais e FGTS.

Como será feita a habilitação ao benefício?

Ato do Ministério da Economia disciplinará como será a transmissão das informações e comunicações pelo empregador, bem como a forma de concessão e pagamento do benefício

emergencial. A primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo de dez dias.

As medidas deverão ser comunicadas aos sindicatos de trabalhadores?

Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

E se o empregador não fizer a comunicação?

Nesta hipótese o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada.

Caso o empregado já tenha celebrado acordo individual e posteriormente venha a ser ajustada convenção ou acordo coletivo de trabalho o que acontece?

Nestas situações prevalecerá a o ajuste coletivo.

Existe alguma condição que deve ser observada para a percepção do benefício emergencial?

O benefício independe do cumprimento de período aquisitivo, do tempo de vínculo empregatício ou do número de salários percebidos.

Estes benefícios afetam a percepção no futuro do seguro desemprego?

Não. O valor futuro do seguro desemprego não é afetado pela percepção do benefício.

Empregados que percebem benefício de prestação continuada da Previdência têm direito ao benefício emergencial?

Aqueles que percebem benefício de prestação continuada do Regime Geral da Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, como aposentado, assim como aqueles em gozo de seguro desemprego (inclusive os que percebem bolsa qualificação profissional) não tem direito ao benefício emergencial. De outra parte, pensionistas e titulares de auxílio-acidente podem perceber o benefício emergencial.

E os empregados com mais de um emprego, como ficam?

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um benefício emergencial para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho, observado o valor fixo de R\$ 600,00, independentemente do número de contratos, para aqueles com vínculo na modalidade contrato intermitente que perceberão o benefício durante três meses.