

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

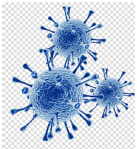
Relatório Trabalhista

Nº 057

17/07/2020

Sumário:

- PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA - MEDIDAS COMPLEMENTARES - ALTERAÇÕES
- RECONTRATAÇÃO DENTRO DOS 90 DIAS - ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA



PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA MEDIDAS COMPLEMENTARES - ALTERAÇÕES

A Medida Provisória nº 936, de 01/04/20, DOU de 01/04/20, foi convertida em Lei nº 14.020, de 06/07/20, DOU de 07/07/20, com algumas alterações abaixo e convalidou os acordos de "redução" e de "suspensão" celebrados entre empregadores e empregados, em negociação coletiva ou individual, com base na respectiva MP (Direito Intertemporal). Portanto, as novas regras abaixo têm efeitos a partir de 07/07/20.

Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário

A "redução" poderá ser formalizada por até 90 dias, mediante acordo individual escrito entre empregador e empregado ou por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho.

Na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, que deverá ser formalizada com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos, a redução poderá ocorrer exclusivamente nos seguintes percentuais: 25%; 50%; ou 70%.

É permitido aos 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 2 vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (atualmente R\$ 12 202 12).

Para os empregados não enquadrados acima, somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

No entanto, admite-se a pactuação por acordo individual escrito na "redução" de 25%, independentemente da faixa salarial do empregado e faturamento da empresa, desde que não resulte na diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado (benefício emergencial + ajuda compensatória mensal + salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho).

O valor do Benefício Emergencial terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução.

Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

A "suspensão" poderá ser formalizada pelo prazo máximo de 60 dias, fracionável em 2 períodos de até 30 dias, mediante acordo individual escrito entre empregador e empregado ou por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho.

Na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, que deverá ser formalizada com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos.

Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador, exceto o Vale-Transporte.

A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado.

O valor do Benefício Emergencial terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, equivalente a 100%, ou 70% caso a empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, devendo pagar a ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado.

Aposentados

Ao aposentado permite-se a formalização do acordo individual escrito para "redução" ou "suspensão", desde que, o empregador efetue o pagamento de uma ajuda compensatória mensal, equivalente ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda que seria pago pelo governo, que terá natureza indenizatória, ou seja, não há incidência do FGTS, INSS e IRRF.

No caso de "redução", além da empresa pagar o salário no percentual reduzido, será obrigada a efetuar o pagamento da "ajuda compensatória" no mesmo percentual, sendo:

- Redução de 25%: pagamento de 25% do salário + 25% do valor do seguro-desemprego
- Redução de 50%: pagamento de 50% do salário + 50% do valor do seguro-desemprego
- Redução de 70%: pagamento de 70% do salário + 70% do valor do seguro-desemprego

No caso de "suspensão", o empregador que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 deverá efetuar, no mínimo, o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado aposentado, acrescido do valor equivalente ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Ajuda compensatória mensal

Em qualquer das opções "redução" ou "suspensão", o empregador poderá conceder a ajuda compensatória mensal (de natureza indenizatória), que deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito pactuado, não tendo reflexos tributários (isentos).

Formalização dos acordos individuais escritos

A formalização dos acordos individuais escritos poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes e devem ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato da categoria profissional, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração.

Comunicação - Ministério da Economia

O empregador deverá informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 dias, contado da data da celebração do acordo.

O Ministério da Economia disciplinará a forma de transmissão das informações e das comunicações pelo empregador; e concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Comunicação - Sindicato

Os acordos individuais de "redução" ou de "suspensão", deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato da categoria profissional, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração.

Garantia provisória no emprego

É devido a garantia provisória no emprego ao empregado, durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho e após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

No caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado a partir do término do período da garantia.

Na hipótese de ocorrer a dispensa sem justa causa durante o período de garantia provisória no emprego, sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

- a) 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- b) 75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; ou
- c) 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Contrato de trabalho intermitente

O empregado com contrato de trabalho intermitente terá direito ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00, pelo período de 3 meses.

A existência de mais de um contrato de trabalho intermitente, não gera direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal.

Gestante

Ocorrendo o evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade (que é o parto), o empregador deverá efetuar a imediata comunicação ao Ministério da Economia e interromper aplicação das medidas (suspensão ou redução).

O salário-maternidade será pago à empregada, e à empregada doméstica, considerando-se como remuneração integral ou último salário de contribuição. Aplica-se 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.

A garantia de emprego resultante da "redução ou suspensão" será cumulativa a estabilidade constitucional, sendo contado a partir do término do período da estabilidade constitucional.

Abrangência

Aplica-se também aos contratos de trabalho de aprendizagem e aos de jornada parcial.

Acordo Individual e a Negociação Coletiva

Hipótese em que ocorra 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 aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva;
- 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.

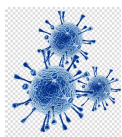
Quando as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, prevalecerão sobre a negociação coletiva.

Estabilidade para a Pessoa com Deficiência

Durante o estado de calamidade pública, com efeitos a partir de 07/07/20, é vedada a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência.

Não aplicabilidade do "Factum Principis"

Não se aplica o disposto 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 e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.



RECONTRATAÇÃO DENTRO DOS 90 DIAS ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

A Portaria nº 16.655, de 14/07/20, DOU de 14/07/20, edição extra, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, disciplinou hipótese de recontratação nos casos de rescisão sem justa causa, durante o estado de calamidade pública de que trata o Decreto Legislativo nº 6, de 20/03/20.

Em síntese, durante o estado de calamidade pública fica suspenso a aplicação da Portaria nº 383, de 19/06/92, DOU de 22/06/92, ou seja, não se presumirá fraudulenta a rescisão de contrato de trabalho sem justa causa seguida de recontratação dentro dos 90 dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou, desde que mantidos os mesmos termos do contrato rescindido.

Na íntegra:

O Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo inciso I do art. 71 do Anexo I do Decreto nº 9.745, de 8 de abril de 2019, considerando o disposto no art. 2º da Portaria MTA nº 384, de 19 de junho de 1992, publicada no DOU de 22/6/1992, seção 1, páginas 7841/7842, e considerando a necessidade de afastar a presunção de fraude na recontratação de empregado em período inferior à noventa dias subsequentes à data da rescisão contratual, durante a ocorrência do estado de calamidade pública de que trata o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, resolve

Art. 1º - Durante o estado de calamidade pública de que trata o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, não se presumirá fraudulenta a rescisão de contrato de trabalho sem justa causa seguida de recontratação dentro dos 90 dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou, desde que mantidos os mesmos termos do contrato rescindido.

Parágrafo único - A recontratação de que trata o caput poderá se dar em termos diversos do contrato rescindido quando houver previsão nesse sentido em instrumento decorrente de negociação coletiva.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos à data de 20 de março de 2020.

