

TRABALHISTA

CORONAVÍRUS

Redução de Salários e Jornada. Suspensão dos Contratos de Trabalho. Benefício Emergencial

Foi publicada, na Edição Extra do DOU de 01.04.2020, a [Medida Provisória nº 936/2020](#), que 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**.

Durante o estado de calamidade pública, fica autorizado aos empregadores a suspender os contratos de trabalho e a reduzir os salários com a redução proporcional da jornada. Em contrapartida, será concedida uma prestação mensal aos trabalhadores paga pelo Ministério da Economia.

Estas medidas **se aplicam** também aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial ([artigo 15](#)).

Redução de jornada de trabalho e de salário ([artigo 7º](#))

A **redução** proporcional da **jornada de trabalho**, e, **consequentemente a do salário**, poderá ser combinada por durante **90 dias**, preenchidos os requisitos abaixo:

- 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 ([artigo 8º](#))

O contrato de trabalho poderá ficar suspenso **por até 60 dias**, com opção em **02 períodos de 30 dias, mediante acordo** individual por escrito firmado **com o empregado**, com antecedência de, no mínimo, 02 dias corridos.

Durante o período da suspensão contratual temporária do contrato, o **empregado tem direito a todos os benefícios** que lhe eram concedidos (vale alimentação, cesta básica, assistência médica e outros), e ainda, **por sua iniciativa** poderá **contribuir ao INSS** na qualidade de **segurado facultativo**.

Importante, não serão devidos salários ao empregado, exceto se o seu empregador tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta **superior a R\$ 4.800**

milhões, lhe será devida **ajuda compensatória mensal de 30% do valor do salário**, salvo na opção de complementação em conjunto com a Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

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.

O contrato 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.

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 (**inciso I do artigo 17**).

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 (**artigo 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 (**artigo 12, parágrafo único**).

Benefício Emergencial aos Trabalhadores (artigos 2º ao 6º**)**

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 **1º 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	A ocupante de cargo ou emprego público
Tempo de vínculo empregatício	A beneficiário do INSS ou de Regime Próprio de Previdência Social
Número de salários recebidos	A quem esteja recebendo seguro desemprego
	Aquele que receba bolsa de qualificação profissional

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%.

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 ([artigo 9º](#))

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 imposto de renda, da contribuição previdenciária e FGTS incidentes sobre a folha de salários.

Ainda, poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

Garantia de Emprego ([artigo 10](#))

Os empregados que tiverem seus contratos de trabalho alterados, seja pela redução ou suspensão, não poderão ser demitidos durante o período a alteração e pelo mesmo tempo após

restabelecida a contratualidade original. Assim, exemplificando, 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 ([artigo 11](#))

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** ([inciso III](#) do [artigo 17](#)).

Comunicações Eletrônicas ([inciso II](#) do [artigo 17](#))

As comunicações necessárias para informar as medidas preventivas adotadas neste período de enfrentamento da pandemia do Coronavírus (Covid-19) poderão ser feitas por meios eletrônicos.

As entidades sindicais também poderão utilizar-se de meios eletrônicos para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.

Segurança e Saúde do Trabalho ([artigo 19](#))

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 ([artigo 13](#))

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 ([artigo 14](#))

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**.

Fonte: Econet Editora.