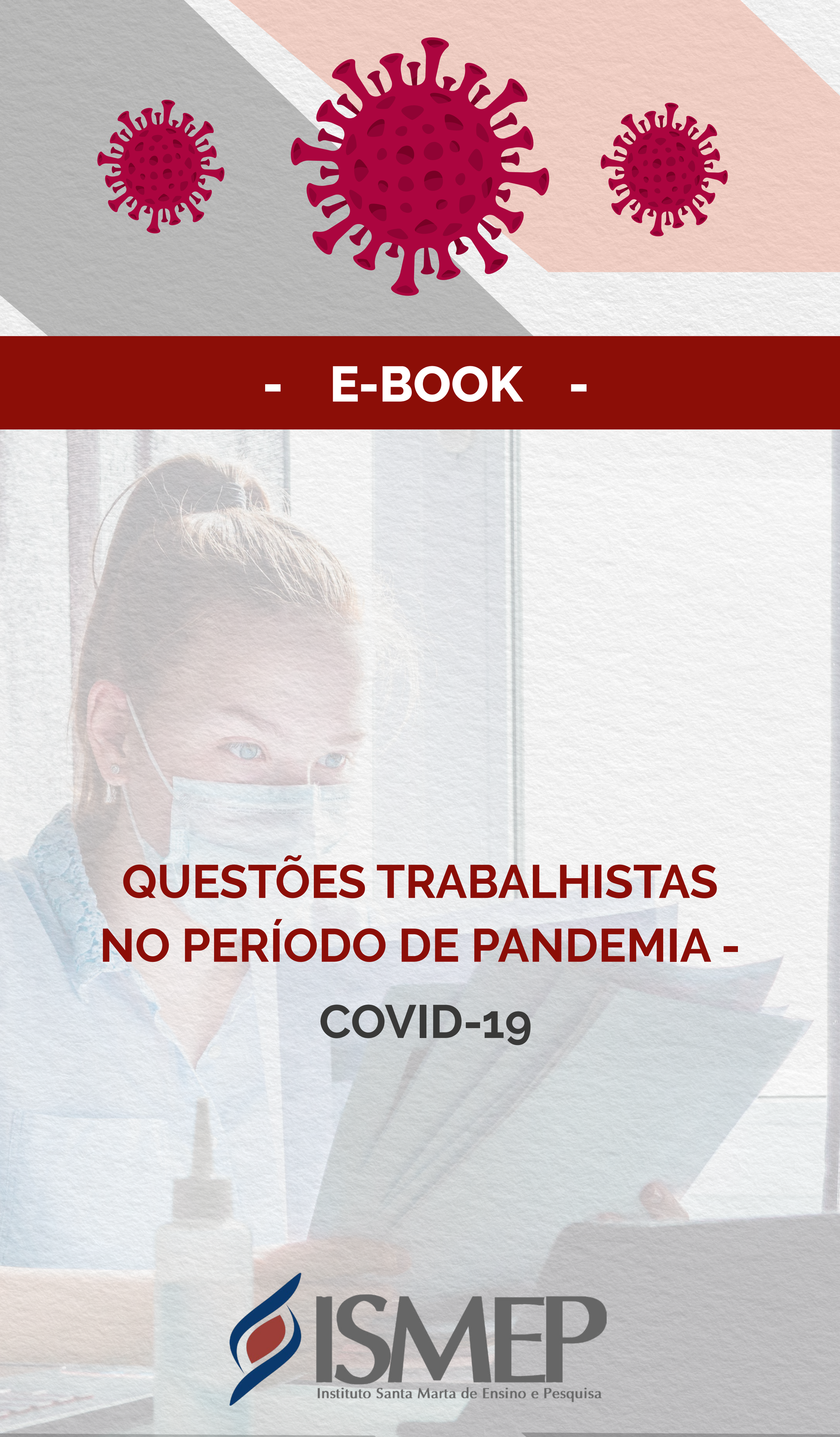

- E-BOOK -

QUESTÕES TRABALHISTAS NO PERÍODO DE PANDEMIA - COVID-19

ISMEP
Instituto Santa Marta de Ensino e Pesquisa

1.1. TRABALHISTA

1.1. REFLEXOS TRABALHISTAS DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020

1.1.1. ACORDO INDIVIDUAL – ART. 2º

1.1.2. TELETRABALHO - ART. 4º E 5º

1.1.3. FÉRIAS INDIVIDUAIS - ART. 6º AO 10

1.1.4. FÉRIAS COLETIVAS - ART. 11 E 12

1.1.5. APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS - ART. 13

1.1.6. BANCO DE HORAS - ART. 14

1.1.7. SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO – ART. 15 AO 17

1.1.8. DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO (LAY-OFF)

1.1.9. RECOLHIMENTO DE FGTS - ART. 19 AO 25

1.1.10. ESTABELECIEMENTOS DE SAÚDE – ART 26 E 27

1.1.11. – DEFESAS E RECURSOS ADMINISTRATIVOS – FGTS – ART. 28

1.1.12. – COMUNICADO DE ACIDENTE DE TRABALHO – CAT – ART. 29*

1.1.13. – VALIDADE DE ACORDOS OU CONVENSÕES DO TRABALHO – ART. 30

1.1.14. – FISCALIZAÇÃO ORIENTADORA PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO – ART. 31*

1.1.15. – CONVALIDAÇÃO DE MEDIDAS ADOTADAS POR EMPREGADORES – ART. 36

* Suspenso pelo STF

1.2. REFLEXOS TRABALHISTAS DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020

1.2.1. DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E RENDA

1.2.1.1. VALOR

1.2.1.2. CONDIÇÕES GERAIS

1.2.1.2.1. ACORDOS COLETIVOS

1.2.1.2.2. RESTABELECIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO

1.2.2. REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO

1.2.3. DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

1.2.4. DISPOSIÇÕES COMUNS

1.3. REFLEXOS TRABALHISTAS DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 944/2020

1.3.1. RECEITA BRUTA ANUAL

1.3.2. FUNCIONAMENTO DO PROGRAMA E OBRIGAÇÕES DOS PARTICIPANTES/BENEFICIÁRIOS

1.3.3. INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

1.3.4. DISPENSA DE CERTIDÕES

1.3.5. IMPEDIMENTO DE CONTRATAÇÃO

1.3.6. FISCALIZAÇÃO DO PROGRAMA

1.4. REFLEXOS TRABALHISTAS DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 946/2020

1.5. OUTRAS INFORMAÇÕES

1.5.1. DEDUÇÃO NAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DOS PRIMEIROS 15 DIAS DE AFASTAMENTO

1. TRABALHISTA

Para disciplinar as medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública, foram editadas a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, a Medida Provisória nº 944, de 3 de abril de 2020 e a Medida Provisória nº 946, de 7 de abril de 2020:

Medida Provisória nº 927, de de março de 2020

Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências;

Validade: Enquanto perdurar o estado de Calamidade Pública (Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020).

Medida Provisória nº 936, de 1 de abril de 2020

Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências;

Validade: Enquanto perdurar o estado de Calamidade Pública (Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020)

Medida Provisória nº 944, de 3 de abril de 2020

Institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos;

Validade: Enquanto perdurar o estado de Calamidade Pública (Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020).

Medida Provisória nº 946, de 7 de abril de 2020

Extingue o Fundo PIS-Pasep, instituído pela Lei Complementar nº 26, de 11 de setembro de 1975, transfere o seu patrimônio para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.

Validade: Enquanto perdurar o estado de Calamidade Pública (Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020)

Medida Provisória nº 944, de 3 de abril de 2020

Institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos;

Validade: Enquanto perdurar o estado de Calamidade Pública (Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020).

1.1. REFLEXOS TRABALHISTAS DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020

1.1.1. ACORDO INDIVIDUAL – ART. 2º

Prevalência do acordo individual escrito sobre outros instrumentos: **Durante o estado de calamidade pública, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito**, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

1.1.2. TELETRABALHO - ART. 4º E 5º

Poderá ocorrer independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos pretéritos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho; - Aplica-se a estagiários e menores aprendizes;

Aviso com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou meio eletrônico. Recomenda-se a realização de Aditivo Contratual;

Não há obrigatoriedade de controle da jornada de trabalho (artigo 62, inciso III, da CLT).

O tempo de uso de aplicativos fora da jornada de trabalho não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo;

Os gastos do Empregado para realização de suas atividades (tais como energia, pacote de internet) poderão ser negociados e previstos no aditivo contratual;

A Empresa poderá fornecer os equipamentos tecnológicos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura necessários para desempenho das atividades, sem caracterização de natureza salarial;

Os benefícios concedidos ao Empregado devem ser mantidos, observadas as disposições previstas em norma coletiva, exceto vale-transporte, por se tratar de benefício concedido para utilização efetiva em deslocamento residência-trabalho e vice-versa (artigo 1º da Lei 7.418 de 1985).

1.1.3. FÉRIAS INDIVIDUAIS - ART. 6º AO 10

Poderão ser antecipadas com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou meio eletrônico, com a respectiva indicação do período a ser gozado. Recomenda-se a realização de **Aditivo Contratual;**

Período mínimo de 05 dias corridos ainda que o funcionário não possua período aquisitivo para fruição;

Possibilidade de negociação a antecipação de períodos futuros de férias (documento escrito);

Prioridade de concessão das férias (individuais ou coletivas) aos trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus;

Poderão ser suspensas as férias dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, com comunicação formal (por escrito ou por meio eletrônico), preferencialmente com antecedência de 48 horas;

A remuneração das férias deve ocorrer até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo;

O adicional do terço constitucional poderá ser quitado após a concessão das férias, até a data em que é devido o 13º salário (artigo 1º, Lei 4.749 de 1965);

Caso o funcionário seja dispensado antes do adimplemento das férias, o pagamento deverá ocorrer juntamente com os haveres rescisórios.

1.1.4. FÉRIAS COLETIVAS - ART. 11 E 12

Poderão ser concedidas com antecedência mínima de 48 horas, a todos os empregados da Empresa ou a determinado setor específico. Recomenda-se a realização de Aditivo Contratual;

O funcionário que não possuir direito às férias no momento de concessão poderá ter os dias de folga inseridos no Banco de Horas ou ter as férias antecipadas;

Não são aplicáveis o limite máximo de 02 períodos anuais e o limite mínimo de 10 dias corridos;

Dispensada a necessidade de comunicação prévia ao Ministério da Economia e aos sindicatos representativos da categoria profissional;

Não há disposição sobre a forma de pagamento. Podem ser aplicadas as regras estabelecidas nos artigos 8º e 9º da MP 927/2020 (férias individuais). Para evitar riscos, aplicam-se os prazos previstos pelo artigo 145 da CLT.

1.1.5. APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS - ART. 13

Os feriados não religiosos federais, estaduais, municipais e distritais poderão ser antecipados (por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 horas), mediante indicação expressa dos feriados aproveitados;

Os feriados religiosos dependerão de concordância do Empregado (acordo escrito);

Os feriados antecipados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas. O feriado antecipado deverá ser pago na proporção de 01 (um) dia de trabalho para 01 (um) dia de feriado antecipado.

1.1.6. BANCO DE HORAS - ART. 14

As atividades poderão ser interrompidas para compensação no prazo de até 18 meses contado a partir do encerramento do quadro de calamidade pública (acordo coletivo ou individual por escrito);

A compensação do período interrompido poderá ser feita por meio de prorrogação de jornada em até 02 horas diárias, não excedendo a 10 horas diárias;

1.1.7. SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO – ART. 15 AO 17

Suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e com-

plementares, exceto os exames demissionais;

Os referidos exames deverão ser realizados no prazo de 60 dias contados a partir da data de encerramento do estado de calamidade pública;

Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico deverá indicar ao Empregador a necessidade de sua realização, sendo consequente a obrigatoriedade em realizá-lo pelo Empregador;

O exame demissional poderá ser dispensado nos casos em que o exame mais recente de saúde ocupacional tenha sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta) dias;

Não será considerada doença ocupacional os casos de confirmação ou suspeita de contágio do COVID-19, salvo comprovado o nexo de causalidade. Recomenda-se a adoção de medidas de prevenção ao contágio, tais como fornecimento de álcool em gel e luvas, se necessário, com a confirmação de recebimento de forma escrita pelo funcionário;

Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em diretrizes regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho;

Os treinamentos temporariamente suspensos deverão ser realizados no prazo de 90 dias, contados a partir do enceramento do estado de ca-

lamidade pública;

Os referidos treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos para garantir que as atividades sejam executadas com segurança;

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) poderá ser mantida até o encerramento do estado de calamidade (31/12/2020). Os processos eleitorais em curso deverão ser suspensos até o fim da calamidade pública;

1.1.8. DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO (LAY-OFF)

Embora o artigo 18 da Medida Provisória 927/2020 tenha disciplinado sobre a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por até 4 (quatro) meses, no dia seguinte a sua publicação essa possibilidade veio a ser revogada pelo artigo 2º da Medida Provisória nº 928, de 23 de março de 2020.

Essa medida foi reeditada no dia 1º de abril de 2020, em uma nova Medida Provisória, que será abordada no tópico a seguir.

1.1.9. RECOLHIMENTO DE FGTS - ART. 19 AO 25

As disposições relativas ao recolhimento do FGTS já foram abordadas no tópico "nº 1.2.5" acima;

1.1.10. ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE – ART 26 E 27

É permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para

as atividades insalubres e para a jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso (art. 26):

Prorrogar a jornada de trabalho pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano;

Adotar escalas de horas suplementares entre a 13ª e a 24ª hora do intervalo interjornada, garantido o repouso semanal remunerado;

As horas suplementares poderão ser compensadas no prazo de 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como horas extras. (Art. 27)

1.1.11. – DEFESAS E RECURSOS ADMINISTRATIVOS – FGTS – ART. 28

Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória (22/03/2020), os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficam suspensos.

1.1.12. – COMUNICADO DE ACIDENTE DE TRABALHO – CAT – ART. 29

Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacio-

nais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

Observação I: O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), em sessão realizada por no dia 29 de abril de 2020, suspendeu a vigência do artigo 29 da MP 936/2020.

Observação II: Ver artigo 20 § 1º alínea "d" da Lei nº 8.213/91.

1.1.13. – VALIDADE DE ACORDOS OU CONVENSÕES DO TRABALHO – ART. 30

Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória (22/03/2020), poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.

1.1.14. – FISCALIZAÇÃO ORIENTADORA PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO – ART. 31

Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades:

I - falta de registro de empregado, a partir de denúncias;

II - situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;

III - ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e

IV - trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

Observação: O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), em sessão realizada por no dia 29 de abril de 2020, suspendeu a vigência do artigo 29

da MP 936/2020.

1.1.15. – CONVALIDAÇÃO DE MEDIDAS ADOTADAS POR EMPREGADORES – ART. 36

Consideram-se convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto nesta Medida Provisória, tomadas no período dos trinta dias anteriores à data de entrada em vigor desta Medida Provisória (22/03/2020).

1.2. REFLEXOS TRABALHISTAS DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020

Após duras críticas que levaram à revogação de um dos dispositivos da Medida Provisória nº 927, que permitia a suspensão do contrato de trabalho por até quatro meses sem qualquer contrapartida ao trabalhador, o Governo Fede-

ral reeditou a medida de suspensão temporária do contrato de trabalho, estabelecendo, paralelamente, o custeio parcial da remuneração por parte da União Federal, enquanto perdurar o período de suspensão.

Essa e outras medidas trabalhistas complementares para o enfrentamento do estado de calamidade pública foram introduzidas pela Medida Provisória nº 936/2020, cujos principais pontos serão analisados nesta cartilha.

Base legal:

Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020

1.2.1. DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E RENDA

Será custeado pela União e será pago ao empregado que teve jornada reduzida ou contrato suspenso dentro dos termos da MP 936/2020, independentemente do cumprimento de período aquisitivo, do tempo de vínculo empregatício ou do número de salários recebidos pelo empregado.

1.2.1.1. VALOR

Terá como base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego a que o empregado teria direito.

- Redução de jornada de trabalho e de salário: percentual do seguro desemprego equivalente ao percentual da redução;

- Suspensão temporária do contrato de trabalho: 100% do seguro desemprego ou 70% do seguro desemprego (em caso de o empregador pagar 30%);

- Não impede a concessão nem altera o valor do seguro desemprego a que o empregado vier a ter direito em um eventual desligamento futuro.

- Não tem direito a receber o **BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E RENDA quem recebe qualquer benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social ou em gozo do seguro desemprego**. Pensionistas e titulares de auxílio-acidente podem receber.

Observação: A ajuda compensatória mensal eventualmente concedida pelo empregador ao empregado no período de suspensão do contrato de trabalho, não terá natureza salarial, não integrará a base de cálculo do imposto de renda na fonte ou na declaração de ajuste da pessoa física, não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários e não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

1.2.1.2. CONDIÇÕES GERAIS

1.2.1.2.1. ACORDOS COLETIVOS

As convenções ou acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser rene-

gociados para adequação de seus termos, no prazo de dez dias corridos a contar da publicação desta Medida Provisória.

Facilitação das negociações coletivas: convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho por meios eletrônicos e prazos reduzidos pela metade.

Caso o empregado já tenha celebrado acordo individual com a empresa nos termos desta Medida Provisória e sobrevenha convenção ou acordo coletivo, prevalecerá a negociação coletiva.

Para os acordos coletivos que venham a estabelecer porcentagem redução diferente das faixas estabelecidas pela MP, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda será pago nos seguintes valores:

- **Redução inferior a 25%:** não há direito ao benefício emergencial;
- **Redução igual ou maior que 25% e menor que 50%:** benefício no valor de 25% do seguro desemprego;
- **Redução igual ou maior que 50% e menor que 70%:** benefício no valor de 50% do seguro desemprego;
- **Redução igual ou superior a 70%:** benefício no valor de 70% do seguro desemprego.

1.2.1.2.2. RESTABELECIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO

Serão imediatamente restabelecidas a jornada de trabalho e o salário pago anteriormente quando houver:

Cessação do estado de calamidade pública;

O encerramento do período pactuado no acordo individual;

A antecipação pelo empregador do fim do período de redução pactuado.

1.2.2. REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO

Empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados. Esses empregados terão direito ao **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda**.

RESTABELECIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO

Serão imediatamente restabelecidas a jornada de trabalho e o salário pago anteriormente quando houver:

Cessação do estado de calamidade pública;

O encerramento do período pactuado no acordo individual;

A antecipação pelo empregador do fim do período de redução pactuado.

1.2.2. REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO

Empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados. Esses empregados terão direito ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

CONDIÇÕES

Preservação do valor do salário-hora de trabalho;

Prazo máximo de 90 (noventa) dias, durante o estado de calamidade pública;

Pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos;

Garantia provisória no emprego durante o período de redução e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da redução. Exemplo: redução de 2 meses, garante uma estabilidade dos 2 (dois) meses e de mais 2 (dois), no total de 4 (quatro) meses;

A redução da jornada de trabalho e de salário dos empregados apenas poderá ocorrer nos percentuais de 25%, 50% ou 70%:

PERCENTUAL PERMITIDO	VALOR BENEFÍCIO	ACORDO INDIVIDUAL	ACORDO COLETIVO
25%	25% do seguro desemprego	Todos os empregados	Todos os empregados
50%	50% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R$3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R$12.202,12)*	
70%	70% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R$3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R$12.202,12)*	

*Além de receber mais de dois tetos do RGPS é preciso ter curso superior

Para os empregados com salário superior a R$3.135,00 a R$12.202,12 as medidas de redução de jornada de trabalho e de salário até 25% poderão ser realizadas por acordo individual. Já as medidas de redução de jornada de trabalho e de salário para essa mesma faixa salarial que tenham uma redução acima de 25%, essas somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo.

1.2.3. DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

O empregador poderá acordar a suspensão do contrato de trabalho com os empregados. Esses empregados receberão o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

CONDIÇÕES

Prazo máximo de 60 (sessenta) dias;

Suspensão do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre emprega-

dor e empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos;

Durante o período de suspensão contratual o empregador deverá manter os benefícios pagos aos empregados;

Durante a suspensão do contrato de trabalho o empregado não pode permanecer trabalhando para o empregador, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância;

Garantia provisória no emprego durante o período de suspensão e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da suspensão. Exemplo: suspensão por 2 meses, garante uma estabilidade no decorrer dos 2 (dois) meses e de mais 2 (dois), totalizando 4 (quatro) meses de estabilidade;

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$3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R$12.202,12)*	Todos os empregados
Mais de R$ 4.8 milhões	Obrigatório 30% do salário do empregado	70% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R$3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R$12.202,12)*	Todos os empregados

*Além de receber mais de dois tetos do RGPS é preciso ter curso superior

Poderá ocorrer no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, podendo ser concedido em até dois períodos de 30 (trinta) dias;

Não haverá recolhimento previdenciário pela empresa, sendo facultado ao empregado o seu recolhimento;

O contrato será restabelecido: (I) em 02 dias corridos assim que cessada a calamidade; (II) na data de encerramento prevista no acordo individual; ou (III) na data determinada pelo empregador para antecipação do retorno do empregado;

As empresas que tenham receita bruta superior a **R$ 4.800.000.00** (quatro milhões e oitocentos mil) reais somente poderão suspender temporariamente os contratos de trabalho dos seus funcionários mediante o pagamento de ajuda no valor de 30% do salário do empregado.

1.2.4. DISPOSIÇÕES COMUNS

Pode haver cumulação do benefício emergencial com uma ajuda compensatória mensal a ser paga pelo empregador;

Se houver rescisão contratual, sem justa causa, durante o período de garantia provisória no emprego, o empregador deverá efetuar o pagamento, além das verbas resilitórias, de indenização do salário a que teria direito o empregado durante a garantia provisória no percentual de:

1 - 50% na hipótese de redução de salário/jornada igual ou superior a 25% e inferior a 50%;

2 - 75% na hipótese de redução de salário/jornada igual ou superior a 50% e inferior a 75%;

3 - 100% na hipótese de redução de salário/jornada superior a 75% ou de suspensão temporária do contrato.

As medidas de redução da jornada/salário e suspensão temporária poderão ser celebradas por negociação coletiva, observadas as regras estabelecidas na Medida Provisória (artigos 7º e 8º);

A norma coletiva poderá instituir redução de jornada/salário em percentuais diversos dos previstos na Medida Provisória;

Havendo negociação coletiva de redução da jornada/salário em percentual:

1. inferior a 25%, o empregado não fará jus ao Benefício Emergencial;

2. igual ou superior a 25% e inferior a 50%, o empregado fará jus ao Benefício Emergencial no percentual de 25% sobre a base de cálculo do seguro-desemprego a que tem direito;

3. igual ou superior a 50% e inferior a 75%, o empregado fará jus ao Benefício Emergencial no percentual de 50% sobre a base de cálculo do seguro-desemprego a que tem direito;

4. superior a 75%, o empregado fará jus ao Bene-

fício Emergencial no percentual de 75% sobre a base de cálculo do seguro-desemprego a que tem direito.

Normas coletivas celebradas antes podem ser renegociadas para adequada à Medida Provisória, no prazo de 10 dias corridos;

Os acordos individuais de redução de jornada/salário ou suspensão temporária devem ser comunicados ao Sindicato laboral no prazo de até 10 dias corridos da celebração;

A redução proporcional da jornada/salário ou a suspensão temporária devem resguardar o funcionamento dos serviços públicos e atividades essenciais;

Aplicam-se as disposições da Medida Provisória aos contratos de aprendizagem e de jornada parcial;

Se constatadas irregularidades na redução/suspensão previstas, a empresa estará sujeita à multa prevista no art. 25, da Lei 7.998/90.

Poderá ser oferecido curso ou programa de qualificação profissional pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, com duração não inferior a um mês e nem superior a três meses, devendo ser instituído por Acordo ou Convenção Coletiva.

1.3. REFLEXOS TRABALHISTAS DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 944/2020

O Programa Emergencial de Suporte a Empre-

gos e Pagamento de Salários, que tem por objetivo combater os impactos da pandemia do Coronavírus e visa atender aos seguintes participantes/beneficiários:

a) empresários;

b) sociedades empresárias; e

c) sociedades Cooperativas.

ATENÇÃO: As sociedades de crédito não poderão participar do referido programa.

1.3.1. RECEITA BRUTA ANUAL

Para poder participar do programa, os participantes/beneficiários citados acima precisam comprovar a seguinte receita bruta anual (calculada com base no exercício de 2019):

- Superior a R$ 360.000,00; e

- Igual ou inferior a R$ 10.000.000,00.

1.3.2. FUNCIONAMENTO DO PROGRAMA E OBRIGAÇÕES DOS PARTICIPANTES/BENEFICIÁRIOS

O programa funcionará da seguinte forma:

a) as linhas de crédito devem abranger a totalidade da folha de pagamento do contratante, pelo período de 2 meses, limitadas ao valor de até 2 salários mínimos (R$ 2.090,00) por empregado;

b) os valores serão destinados exclusivamente ao processamento das folhas de pagamento;

c) a folha de pagamento deverá ser processada por instituição financeira participante;

d) poderão participar do programa todas as instituições financeiras, sujeitas à supervisão do Banco Central do Brasil;

e) os participantes/beneficiários que contratarem as linhas de crédito no âmbito do programa terão que assumir contratualmente as seguintes obrigações:

- fornecer informações verdadeiras;
- não utilizar os recursos para finalidades distintas do pagamento de seus empregados; e
- não rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho de seus empregados no período compreendido entre a data da contratação da linha de crédito e o 60º dia após o recebimento da última parcela da linha de crédito.

ATENÇÃO: O não atendimento a qualquer destes pontos listados acima implica o vencimento antecipado da dívida.

1.3.3. INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

Deverão ser observados pelas instituições financeiras os seguintes aspectos:

a) taxa de juros de três inteiros e setenta e cinco centésimos por cento ao ano (3,75%) sobre o valor concedido;

b) pode ser formalizada até 30/06/2020 pela instituição financeira;

c) prazo de trinta e seis meses para o pagamento; e

d) carência de seis meses para início do pagamento, com capitalização de juros durante esse período.

ATENÇÃO: As instituições financeiras participantes do Programa Emergencial de Suporte a Empregos deverão assegurar que os recursos sejam utilizados exclusivamente para o processamento das folhas de pagamento dos contratantes.

1.3.4. DISPENSA DE CERTIDÕES

As instituições financeiras ficam dispensadas de consultar o CADIN – Cadastro Informativo de Créditos não Quitados do Setor Público Federal (Art. 6º da Lei nº 10.522/2002) e de exigir das empresas contratantes (Art. 6º §1º) como por exemplo:

- Certidão de regularidade com o FGTS; e
- Certidão negativa de débito

1.3.5. IMPEDIMENTO DE CONTRATAÇÃO

A empresa em débito com o sistema da seguridade social, na forma da lei, não pode receber benefícios creditícios como os do Programa Emergencial.

1.3.6. FISCALIZAÇÃO DO PROGRAMA

O Banco Central do Brasil terá competência para fiscalizar o cumprimento, pelas instituições financeiras participantes, das condições estabelecidas para as operações de crédito realizadas no âmbito desse programa.

O Conselho Monetário Nacional e o Banco Central do Brasil, no âmbito de suas competências, poderão disciplinar os aspectos necessários para operacionalizar e fiscalizar as instituições financeiras participantes quanto ao disposto na Medida Provisória 944/2020.

1.4. REFLEXOS TRABALHISTAS DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 946/2020

O governo anunciou no dia 07 de abril de 2020, por meio da medida provisória 946, a liberação de R$1.045 (mil e quarenta e cinco reais) por trabalhador para saques nas contas do FGTS a partir do dia 15 junho até o dia 31 de dezembro de 2020. A MP 946 acaba com o Fundo PIS/PASEP a partir de 31 de maio de 2020 e faz a transferência de seu patrimônio para a criação de um novo saque imediato do FGTS. Segundo o texto da medida provisória, o capital acumulado nas contas individuais das pessoas que faziam parte do PIS/PASEP, fica preservado.

O governo projeta uma injeção de cerca de R$ 34 bilhões com a nova rodada de saques. Desse montante, R$ 20 bilhões são oriundos da transferência dos recursos que estavam parados no Fundo PIS-Pasep. O restante, R$ 14 bilhões, já haviam sido cedidos por meio do "saque imediato" que teve sua aprovação no ano passado, mas que ainda não foram resgatados.

1.5. OUTRAS INFORMAÇÕES

1.5.1. DEDUÇÃO NAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DOS PRIMEIROS 15 DIAS DE AFASTAMENTO

Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral.

A Lei nº 13.982 de 02 de abril de 2020, artigo 5º, autoriza as empresas a deduzirem de suas contribuições devidas à previdência social os valores pagos em relação aos 15 primeiros dias de salário do trabalhador afastado por enfermidade causada pelo Covid-19.

Para usufruírem de imediato do direito previsto na norma, as empresas devem adotar as seguintes ações no eSocial:

1) A empresa deve continuar lançando o valor referente aos 15 primeiros dias de afastamento na rubrica usual. Ou seja, deve ser mantido o tipo, a incidência e informado o valor total da rubrica. Isto se deve ao fato de a lei limitar o direito apenas aos casos de Covid-19 e ainda em decorrência da limitação do direito ao limite máximo do salário-de-contribuição.

2) Adicionalmente, em afastamento por motivo de Covid-19, deve criar uma nova rubrica informativa utilizando o código de incidência de contribuição previdenciária = 51 (o mesmo de salário-família) e a Natureza de Rubrica = 9933 (auxílio-doença) e informar o valor da rubrica

(quinze primeiros dias de afastamento por Covid-19) até o limite máximo do salário de-contribuição.

Desta forma não haverá tributação e o valor dessa rubrica será enviado para a DCTFWeb para dedução, junto com os valores referentes ao salário-família, quando for o caso. A RFB fará a distinção dos benefícios a partir do código da tabela de natureza de rubrica.

ISMEP
Instituto Santa Marta de Ensino e Pesquisa

UNIDADE TAGUATINGA DF

QSE AE 3 Setor E Sul - CEP 72.025-072

(61) 3962-6436

UNIDADE BRASÍLIA DF

SIG/Sul Quadra 04, Bloco A, Sala 122

Ed. Capital Financial Center - CEP: 70.610-440

(61) 3541-5100

WWW.ISMEP.COM.BR

ismepdf