

Finalmente saíram as regras que todos esperavam para não demitirem ou, sabe-lá, para não serem demitidos amanhã acerca da redução de jornada com proporcional redução de salários.

A leitura é ***obrigatória*** para quem ocupa postos de comando e terá de tomar/ participar de decisões sobre atividades operacionais para definir quem pára, quem continua, mas fica em casa, e quem vai embora.

A leitura é igualmente essencial para compreender nossas colocações posteriores, pois estas serão de natureza geral e focadas nas normas principais

Aqui também procuraremos elucidar situações suscetíveis de gerar .

Por fim, formulamos alguns alertas e apresentamos recomendações destinadas a nortear as medidas que muitos de vocês terão de tomar em prol das suas empresas e das pessoas que nela trabalham.

Sem ter a pretensão de esgotar os assuntos, é claro

ABRIL, 2020

PRINCIPAIS DISPOSITIVOS DA MP

- PAGAMENTO DE BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA;
- REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIOS; E
- SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO;



A QUEM SE APLICA

- **A todos os trabalhadores com vínculo de emprego em vigor, inclusive aprendizes, empregados com contrato a tempo parcial e por trabalho intermitente**

BENEFÍCIO EMERGENCIAL

- Pago mensalmente, com base de cálculo no valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, sendo devido nas seguintes hipóteses:

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, por até 90 dias; e

II - suspensão temporária do contrato de trabalho por até 60 dias;

- Pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

- Na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução; e

- Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal:

a) equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, para empresas com receita bruta anual em 2019 até R\$ 4.800.000,00; ou

b) equivalente a 70% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, para empresas com receita bruta anual em 2019 superior a R\$ 4.800.000,00;

Redução Proporcional de Jornada de salário

- Poderá ser negociada nos seguintes percentuais:

a) vinte e cinco por cento;

b) cinquenta por cento; ou

c) setenta por cento.

Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

- Durante a suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado terá direito a todos os benefícios concedidos pelo empregador.

Ajuda Compensatória

- O Benefício Emergencial poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, com valor definido em acordo individual ou coletivo, de natureza indenizatória (não salarial) e sem incidência de encargos sociais e tributários;

Fim do Benefício, da Redução, da Redução de Jornada e Salário e da Suspensão Contratual

- A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contados:

I - da cessação do estado de calamidade pública;

II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou

III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

- O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:

I - da cessação do estado de calamidade pública;

II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou

III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

Garantia de Emprego para os Empregados Contemplados

- Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial durante o período acordado para a redução de jornada e salário ou para a suspensão contratual, e após seu término por período equivalente.

- A dispensa sem justa causa que ocorrer 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:

- cinquenta por cento 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 vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

II - setenta e cinco por cento 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 cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou

III - cem por cento 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 superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

- A garantia de emprego não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

Formalização por Acordo Individual ou Negociação Coletiva

- As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário e/ou de suspensão temporária de contrato de trabalho devem ser celebradas por meio de negociação coletiva, exceto nos seguintes casos, em que poderão ser celebradas or acordo individual:

I – Para empregados que ganham até R\$ 3.135,00 (3 salários mínimos nacionais);

II – Para empregados com diploma de nível superior e com salário igual ou superior a duas vezes o limite dos benefícios da Previdência Social (R\$ 12.202,12); e

III – Independentemente do valor do salário quando for hipótese de redução de jornada e salário de 25%.

- A convenção ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos previstos na MP.

- Quando a redução de jornada e salário for pactuada por instrumento normativo o Benefício Emergencial terá o seguinte tratamento:

I- sem percepção do Benefício Emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a vinte e cinco por cento;

II - de vinte e cinco por cento sobre a base de cálculo prevista para a redução de jornada e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

III - de cinquenta por cento sobre a base de cálculo prevista para a redução de jornada e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e

IV - de setenta por cento sobre a base de cálculo prevista para a redução de jornada e de salário superior a setenta por cento.

Recomendações e Alertas de Ordem Geral

Merecem destaque os seguintes aspectos, a serem observados por todos:

- priorize não demitir para não abater a equipe;
- seja transparente nas comunicações;
- dê preferência a acordos coletivos para ter maior segurança jurídica; especialmente se tiver muitos empregados e salários na faixa intermediária não coberta pela MP;
- um acordo direto é ainda mais recomendável para empresas grandes e com muitos empregados, pois as eventuais contingências globais podem atingir montantes expressivos;
- verifique se há negociação entre os sindicatos patronal e de empregados; procure participar para não ficar engessado depois;
- procure criar planos de redução ou suspensão que preservem ao máximo a renda de todos os empregados;
- crie políticas de redução de jornada e salários sem abusar e sem discriminar;
- contemple variações por faixas, pois não são proibidas;
- evite estender a redução ou a suspensão do contrato quando precisar do empregado em boa parte da jornada ou que necessite ser convocado em caráter emergencial; use banco de horas pra essas situações; quem for enquadrado, lembre-se, terá estabilidade durante e após a vigência do acordo;
- analise a hipótese de redução de jornada para uns com suspensão de contratos para outros; a MP é omissa, e pode-se entender que não veda um tratamento distinto; daí convém evitar grandes distorções, entre quem trabalha e quem fica fora da atividade;
- não deixe de lado outras alternativas, como banco de horas e antecipação de férias;

- documente todas as tratativas, com as ressalvas cabíveis;
- observe os prazos da MP;
- faça tudo com calma e bom senso; há tempo;
- compartilhe conosco suas dúvidas, eventuais revisões e elaboração de textos.

CONCLUINDO

Estamos à disposição para consultas e para, inclusive, participar, a seu lado, de discussões com sindicatos patronais e de negociações com sindicatos profissionais;

Solicitem contatos a qualquer hora serão sempre atendidos