

NOVA VIRUS
CORONAVIRUS
COVID-19



DANTAS E PEREIRA
ASSESSORIA E CONSULTORIA JURÍDICA

A LEI
TRABALHISTA
EM TEMPO DO
NOVO CORONA
VIRUS



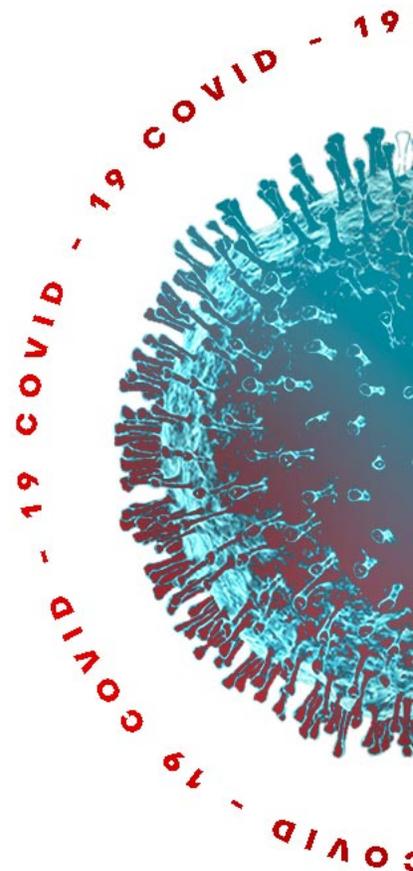
SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

1. Suspensão do contrato de trabalho, como funciona?

R. Com a suspensão o empregado não pode trabalhar presencialmente, muito menos remotamente. Podendo durar no máximo 60 dias que podem ser divididos por período de 30 dias, intercalados com diminuição da jornada de trabalho.

2. Qual tipo de acordo deve ser realizado para aplicação da suspensão do contrato de trabalho?

R. O empregador tem que se atentar algumas regras referente qual acordo utilizar, pois a MP 936 prevê que em determinada situação use acordo coletivo ou individual.



A L E I T R A B A L H I S T A
E M T E M P O D O N O V O
C O R O N A V I R U S

VALOR DE REMUNERAÇÃO	TIPO DE ACORDO
Até R\$ 3.135,01 ou maior R\$ 12.202,11	Acordo individual de trabalho
R\$ 3.135,01 até R\$ 12.202,11	Acordo coletivo de trabalho

A empresa apresentará ao empregado no prazo de 02 dias uma proposta de suspensão do contrato de trabalho, devendo o empregado responder se aceita ou não.



3. Quais os direitos do empregado durante a suspensão contratual?

- a)** receber benefício emergencial, pago pela União Federal, de 100% do valor do seguro desemprego a que teria direito, se a receita bruta anual da empresa no ano de 2019 tiver sido de até R\$ 4.800.000,00. Se a empresa teve receita bruta em 2019 superior a R\$ 4.800.000,00, o valor do benefício emergencial será de 70% do seguro desemprego.
- b)** a todos os benefícios já concedidos pelo empregador, tais como por exemplo, plano de saúde, vale-alimentação, seguro de vida (se houver), dentre outros. Como não haverá prestação de serviços, o empregado não terá direito de receber vale-transporte.
- c)** receber ajuda compensatória de, no mínimo, 30% do salário se o empregador teve receita bruta anual superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais). Já se a renda bruta anual do empregador tiver sido até R\$ 4.800.000,00, o empregado não tem direito a essa ajuda compensatória, mas o empregador, se quiser, poderá concedê-la (trata-se de uma faculdade). Essa ajuda compensatória tem natureza indenizatória e, portanto, não há recolhimento de FGTS e nem INSS.
- d)** garantia de emprego pelo dobro do tempo de duração da suspensão contratual. Ocorrendo a dispensa sem justa causa durante esse período, será devida uma indenização equivalente a 100% do valor do salário do empregado, além das verbas rescisórias.
- e)** é facultado ao empregado recolher contribuição previdenciária como segurado facultativo para que o período de suspensão contratual seja computado no tempo de serviço para fins de aposentadoria por tempo de contribuição





4.O que acontece se houver registro de trabalho no período de suspensão contratual?

R. Se ficar comprovado a prestação de serviço, mesmo que de forma remota, ficará descaracterizado a suspensão contratual. O empregador será responsável pelo pagamento integral do salário de todo o período suspenso, no valor real do salário.

Bruta anual maior que – R\$ 4.800.000,00

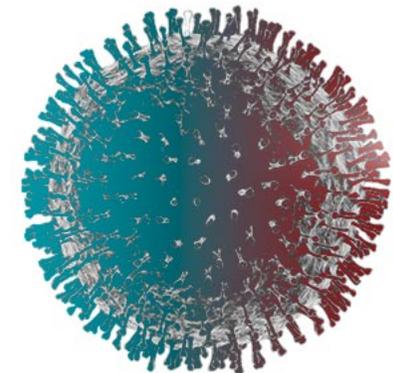
Salário	Acordo	Ajuda Compensatória	Valor Benefício
Até R\$ 3.135,00	Individual ou Coletivo	30% Salário do Empregado	70% do Valor do SD
Entre R\$ 3.135,01 a R\$ 12.202,11	Somente Acordo Coletivo	30% Salário do Empregado	70% do Valor do SD
Acima de R\$ 12.202,12	Individual ou Coletivo	30% Salário do Empregado	70% do Valor do SD



Bruta anual **menor que** – R\$ 4.800.000,00

Salário	Acordo	Ajuda Compensatória	Valor Benefício
Até R\$ 3.135,00	Individual ou Coletivo	Livre negociação entre as partes	100% do valor do SD
Entre R\$ 3.135,01 a R\$ 12.202,11	Somente Acordo Coletivo	Livre negociação entre as partes	100% do valor do SD
Acima de R\$ 12.202,12	Individual ou Coletivo	Livre negociação entre as partes	100% do valor do SD

Obs. O valor máximo para pagamento do benefício emergencial é de **R\$ 1.813,03**





REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

1. Por quanto tempo pode ser reduzida a jornada de trabalho do empregado?

R. De acordo com a lei poderá por até 90 dias, a medida pode ser usada com a suspensão contratual, porém, as medidas não poderão ultrapassar o prazo máximo de 90 dias.

REDUÇÃO NA JORNADA E SALÁRIOS

Redução	Valor do benefício Emergencial	Acordo Individual	Acordo Coletivo
25%	25% do seguro desemprego	Todos os Empregados	Todos os Empregados
50%	50% do seguro desemprego	Todos os Empregados	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.135,00) e menos do que o dobro do teto de benefícios do INSS (R\$ 12.202,120)
70%	70% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.135,00) e menos do que o dobro do teto de benefícios do INSS (R\$ 12.202,120)	Todos os Empregados



AOS
EMPREGADOS

5. Onde a empresa deve fazer o registro do acordo realizado (individual/coletivo)

R. A empresa deverá acessar o site do Ministério da Economia e realizar o registro do acordo, através do link <<https://sd.maisemprego.mte.gov.br/sdweb/empregadorweb/restritoSemCert/home.jsf>>

6. Quem deve informar os órgãos competentes?

R. De acordo com a MP 936 o empregador deve informar os órgãos competentes para o empregado fazer jus ao benefício emergencial, no prazo de 10 (dez) dias, a contar da celebração do acordo.

7. O que acontece caso a empresa não informe ao Ministério da Economia ?

R. 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.

8. Quando será realizado o pagamento?

R. A data de início do benefício será contado a partir da informação dada pelo empregador, sendo pago a 1ª parcela 30 (trinta) dias após a declaração dada pelo empregador.

9. Se eu receber o benefício e posteriormente ser mandado embora, perco o direito ao seguro desemprego?

R. Não, o recebimento do benefício emergencial não impede o recebimento do benefício do seguro desemprego e não altera o valor, desde que cumprido os requisitos da Lei 7.998/90

10. Qual valor receberei do benefício emergencial?

R. O valor terá como base a parcela do seguro desemprego. Basta entrar no site disponibilizado pelo DIEESE <<http://www.dieese.org.br/calculadoramp936/calcula.do>>.

11. Caso eu receba indevidamente ou receba além do devido o que pode acontecer ?

R. Caso receba além do devido ou indevidamente o empregado terá o valor inscrito na dívida ativa da União.

12. Tenho mais de um emprego, como irei receber ?

R. Caso o empregado tenha mais de um emprego poderá receber o benefício cumulativamente.





AOS EMPREGADOS

13. Que tipo de empregado faz jus ao benefício emergência?

R. Todo tipo de empregado, independente de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo de emprego e número de salários recebidos.

14. Qual tipo de empregado que não poderá receber esse tipo de benefício?

R. Não será devido ao empregado que esteja, ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo. E também quem estiver recebendo benefício de prestação continuada do INSS, Seguro desemprego em qualquer de suas modalidades e bolsa qualificação.

15. E se o empregado não quiser aceitar em assinar o acordo?

R. A empresa poderá de rescindir o contrato de trabalho, haja vista que a empresa toma medidas para manter o contrato de trabalho.



16. Empregados em home office poderão ter seu salário reduzido?

R. Não até porque suas atividades estão sendo desenvolvidas.

17. E o gerente pode ter redução de salário e jornada?

R. Improvável, pois não tem controle de jornada, de acordo com o artigo 62, CLT

18. Diferença entre suspensão e interrupção dos efeitos do contrato de trabalho?

R. Na suspensão dos efeitos do contrato de trabalho, o empregado não trabalha, não recebe salário, não conta tempo de serviço para os devidos fins; além de que o empregador não tem que recolher depósitos de FGTS, ao contrário da interrupção dos efeitos do contrato de trabalho, o empregado não trabalha, mas recebe salário e há contagem de tempo de serviço para os devidos fins, sendo obrigatório o recolhimento de FGTS.

19. Se o empregado aderir as medidas previstas pela MP 936/2020 terá estabilidade do emprego?

R. Sim, se o empregado aderir as medidas previstas (suspensão do contrato ou redução da jornada ou salário) pela MP, fará jus a estabilidade provisório no período igual a medida aplicada. Por exemplo, pactuaram a redução de jornada e salário por 90 dias. Terá estabilidade no emprego por esses 90 dias de redução e mais 90 dias após.



20. Se a empresa rescindir o contrato no período de estabilidade o empregado tem algum direito?

R. Sim, caso a empresa rescinda o contrato o empregado fará jus a multa prevista no §1º dos incisos I a III do artigo 10, ou seja, podendo variar de 50% a 100% do salário do empregado

21. Qual o prazo para implementação da suspensão e redução ?

R. As medidas aplicadas não poderão ultrapassar o período de 90 dias.

Não obstante este conteúdo, não retira a importância em buscar um departamento jurídico para pautar os casos pontuais e medidas adequadas a conter essa grave epidemia.





DANTAS E PEREIRA
ASSESSORIA E CONSULTORIA JURÍDICA

Tel. **3301-5293**

danielpereira@dantasepereiraadvocacia.com.br

agathadantas@dantasepereiraadvocacia.com.br

Quer saber mais?

Siga-nos:



[@dantasepereiraadvocacia](https://www.facebook.com/dantasepereiraadvocacia)



[dantasepereiraadvocacia](https://www.instagram.com/dantasepereiraadvocacia)

A LEI
TRABALHISTA
EM TEMPO DO
NOVO CORONA
VIRUS