COVID 19

E- BOOK

DECRETO 10.422

PRORROGAÇÃO
DE PRAZOS

+

LEI 14.020 -

INSTITUIÇÃO
PREMER

MosettoLima
Advocacia

INFORMATIVO

Decreto nº 10.422: Prorrogação dos prazos para celebração de acordos para redução da jornada e salário e suspensão temporária dos contratos de trabalho

Em 13 de julho de 2020 foi publicado o Decreto nº 10.422, que prorrogou os prazos para redução de jornada de trabalho e salário e suspensão do contrato de trabalho, que foram regulados pela Lei 14.020/2020.

Acerca das disposições do Decreto, importante destacar:

» O prazo máximo para celebração de acordo para redução da jornada e salário fica acrescido de 30 dias, podendo perfazer, no máximo, 120 dias;

» O prazo máximo para celebração de acordo para suspensão do contrato de trabalho fica acrescido de até 60 dias, chegando ao máximo de 120 dias;

NOVIDADE:

» A suspensão poderá ser fracionada em períodos sucessivos ou intercalados, desde que cada período seja de pelo menos 10 dias e que observado o prazo máximo de 120 dias.

ATENÇÃO

» O decreto não possibilita a redução da jornada de trabalho de forma fracionada como fez para a suspensão do contrato de trabalho: caso o empregador queira optar por nova redução, terá de aplicá-la por 30 dias, encerrando-se, portanto, o cômputo máximo de 120 dias para adoção das medidas.

» A soma dos períodos de redução da jornada e suspensão do contrato de trabalho, mesmo que feitos de forma sucessiva ou intercalada, não poderá ultrapassar 120 dias;

» Explica-se: se as partes acordarem num momento pela suspensão do contrato e noutro momento pela redução da jornada e salário (ou vice-versa), a soma de ambos não poderá exceder 120 dias.

» Será garantido ao empregado cujo contrato é de trabalho intermitente o benefício emergencial mensal de R$ 600,00 pelo período adicional de um mês, desde que o contrato tenha sido firmado até o dia 01/04/2020 (data de publicação da MP 936, que foi a base para Lei 14.020/2020)

» A contagem do mês suplementar terá início com o encerramento do período de 3 meses previsto no art. 18, da Lei 14.020/2020.

Vale lembrar que a edição do Decreto foi autorizada pela Lei 14.020/2020, ao dispor que a prorrogação de redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho poderia ser feita por ato do Poder Executivo Federal, de modo que ficam mantidas as demais disposições a lei supramencionada.

Por derradeiro, crucial registrar que **a concessão e o pagamento** do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda **ficam condicionados à existência e disponibilidade de orçamento do Governo Federal.**

LEI 14.020 - INSTITUIÇÃO PREMER

No dia 07 de julho de 2020 houve publicação da lei 14.020/2020, que se refere a conversão da medida provisória 936/20, instituindo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (PREMER) com vigência enquanto durar o estado de calamidade e emergência de saúde pública, previstos para dezembro de 2020.

Antes de tratarmos de forma detalhada os institutos trazidos pela Lei 14.020, destacaremos alguns pontos importantes que serão abordados no e-book:

» Possibilidade de adoção das medidas do Programa Emergencial pelo empregador de forma parcial;
» Possibilidade de negociação coletiva dispor de percentuais e condições diversas da estabelecida em lei;
» Disposições específicas para empregados aposentados;
» Disposições especiais para as empregadas gestantes;
» Possibilidade de prorrogação do tempo máximo das medidas por ato do poder executivo;
» Possibilidade de cancelamento de aviso prévio;
» Proibição de dispensa de pessoa com deficiência;
» Inaplicabilidade do art. 486 da CLT – factum principis – na hipótese de determinação do Poder Público de paralisação de atividades para o enfrentamento da pandemia.

A lei prescreve interpretação de aplicação dos acordos individuais e normas coletivas anteriores à sua publicação, mas que tenham se efetuado durante a vigência da medida provisória.

Fica estabelecido que o acordo individual firmado antes de CCT ou ACT prevalece integralmente até a edição da norma coletiva, e havendo conflito entre condições do acordo e a norma coletiva, prevalecerá a norma coletiva a partir de sua vigência.

Ressalta-se que, havendo conflito entre o acordo individual e a norma coletiva no que se refere ao confronto normativo de um mesmo tema, prevalecerá aquele que for mais favorável ao trabalhador.

Ademais, o programa poderá ser adotado nos casos de aprendizagem ou em contratos de jornada parcial.

A lei estabelece a possibilidade de adotar medidas de redução de jornada ou suspensão de contrato de trabalho, mediante acordo individual ou coletivo, sendo assegurado ao trabalhador beneficiado a garantia temporária de emprego, conforme estipulado pela lei.

Tratemos, então, dos principais pontos de cada uma das medidas:

Da redução de Jornada:

A redução de jornada e salários poderá ser instituída por até 90 dias, sucessivos ou alternados, sendo que a norma permite a aplicação de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, a critério do empregador.

É fundamental que se mantenha a proporção pagamento do salário-hora, salientando que a medida não acarreta diminuição da remuneração, mas sim a adequação do salário à jornada trabalhada.

A redução por acordo individual será aplicada nos percentuais de 25%, 50% e 70%, para o empregado:

a) com salário igual ou inferior a R$ 2.090,00 (dois mil e noventa reais) em empresas com faturamento superior a R$4.8 milhões de reais no ano calendário de 2019;

b) com salário igual ou inferior R$3.135,00, em empresas com faturamento inferior a R$ 4.8 milhões de reais no ano calendário de 2019;

c) que tenha curso superior e que receba acima de R$12.202,12 (doze mil duzentos e dois reais e doze centavos).

PARA OS EMPREGADOS QUE NÃO SE ENQUADRAREM NAS HIPÓTESES ANTERIORES, PODERÁ SER ADOTADO:

a) Redução de jornada e salário no percentual limitado de 25%, conforme artigo 12, §1°, inciso I;

b) Redução, desde que não sofra diminuição do valor total recebido mensalmente, computando-se nesse cálculo (i) o Benefício emergencial, (ii) a ajuda compensatória mensal e (iii) o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho;

c) Aposentado que o empregador custeie a título de ajuda compensatória o valor que seria pago pelo benefício emergencial;

O empregador deverá comunicar ao empregado com antecedência de 2 (dois) dias e após pactuado o termo, deverá enviar comunicação ao sindicato de classe e ao Ministério da Economia em até 10 (dez) dias da assinatura, sob pena de responsabilizar-se por pagamentos no período de atraso.

Já quanto aos acordos ou convenções coletivas, a lei previu a possibilidade de adoção da medida a todos empregados, mesmo os que não são elegíveis para acordo individual, além de permitir a redução em percentual diverso daquele estabelecido em lei (25%, 50% ou 70%), vigorando sobre o caso a preponderância do negociado sobre o legislado, desde que o acordo individual já pactuado não seja mais benéfico.

Atenta-se para o fato de que as partes podem negociar sobre suas avenças, mas são vedadas modificações quanto ao benefício custeado pelo governo.

A medida extingue-se:

(i) pelo fim do estado de calamidade,
(ii) na data prevista como termo de encerramento ou
(iii) pela solicitação do empregador ao retorno à jornada normal.

De todo modo, o empregador deverá comunicar a alteração ao empregado com antecedência de 2 (dois) dias corridos.

Há expressa previsão legal que o Poder executivo possa renovar ou estender o prazo de aplicação da redução de jornada e salário por ato infra legal, limitando-se à duração do estado de calamidade.

É importante notar que a lei não renova ou reinicia o prazo do instituto para quem já realizou a aplicação com base na medida provisória, apenas ficou estipulado que, havendo necessidade, o governo federal poderá prever novo prazo para aplicação das

medidas, em especial pelo fato que o pagamento do benefício emergencial é verba pública e depende de questões orçamentárias federais.

Por fim, durante a redução de jornada e salários o empregado poderá complementar seus recolhimentos previdenciários, de forma facultativa, computando-se os valores para todos os fins (contagem de tempo, carência para benefícios, manutenção de cobertura e composição de contribuição média) e com alíquotas diferenciadas, sob sua responsabilidade.

Da Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

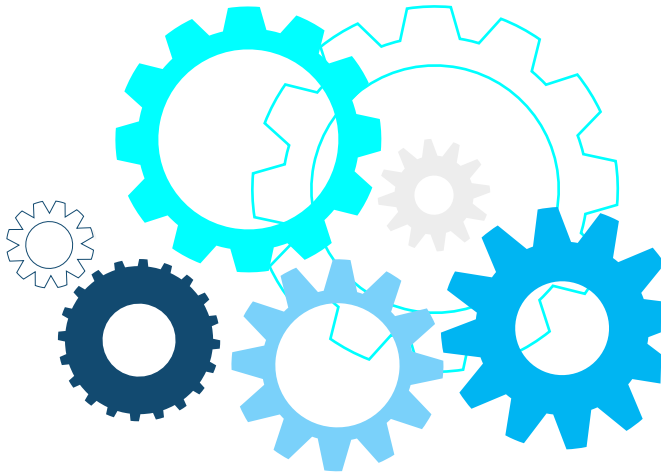
A suspensão do contrato de trabalho poderá ser instituída em período máximo de 60 (sessenta) dias, fracionável em 2 (dois) períodos de 30 (trinta) dias.

A suspensão poderá ser pactuada por acordo individual nas seguintes hipóteses:

a) com salário igual ou inferior a R$ 2.090,00 (dois mil e noventa reais) em empresas com faturamento superior a R$4.8 milhões de reais no ano calendário de 2019;

b) com salário igual ou inferior R$3.135,00, em empresas com faturamento inferior a R$ 4.8 milhões de reais no ano calendário de 2019;

c) que tenha curso superior e que receba acima de R$12.202,12 (doze mil duzentos e dois reais e doze centavos).



PARA OS EMPREGADOS QUE NÃO SE ENQUADRAREM NAS HIPÓTESES ANTERIORES, PODERÁ SER ADOTADA:

a) desde que não sofra diminuição do valor total recebido mensalmente, computando-se nesse cálculo (i) o Benefício emergencial e (ii) a ajuda compensatória mensal;

b) ao aposentado que o empregador custeie a título de ajuda compensatória o valor que seria pago pelo benefício emergencial;

É necessário salientar que a empresa que tenha faturado no ano calendário de 2019 mais de R$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) deverá pagar valor de ajuda compensatória no percentual de 30% do salário do empregado.

Quanto a ajuda de custo, não terá natureza salarial, imiscuindo-se, então, da responsabilidade por recolhimento de FGTS, INSS e IRPF, sendo ainda considerada despesa operacional dedutível na base de cálculo da CSLL.

Durante a suspensão do contrato, o empregado poderá recolher contribuição previdenciária na qualidade de contribuinte facultativo, computando-se para todos os fins (contagem de tempo, carência para benefícios ou manutenção de cobertura) e com alíquotas diferenciadas, sob sua responsabilidade.

Deve ser destacado que, se durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregado ativar-se, ainda que parcialmente e independente da forma de trabalho, ficará descaracterizada a suspensão e o empregador estará sujeito:

(i) ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais e trabalhistas referentes a todo o período;
(ii) às penalidades previstas na legislação em vigor;
(iii) às sanções previstas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União, a primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da celebração do acordo, desde que o empregador comunique ao Ministério da economia no prazo de 10 (dez) dias da pactuação.

O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, ficando estipulado que, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se como base de cálculo o percentual da redução.

Quanto à hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, o benefício será equivalente a:
(i) 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito se o faturamento da empresa for inferior a R$4.8 milhões no ano calendário de 2019 ou
(ii) equivalente a 70% (setenta por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito no caso de empresa com faturamento superior a R$4,8 milhões no ano calendário de 2019.

Da Garantia de emprego

Haverá garantia provisória de emprego durante o período acordado e, após o restabelecimento normal dos termos do contrato de trabalho, pelo mesmo período que durou a redução ou suspensão.

O empregador que rescindir o contrato sem justa causa ficará obrigado:

a) A indenizar o empregado em 50% do salário que receberia durante o período de garantia provisória, se a redução for entre 25% e 50%;

b) A indenizar o empregado em 75% do salário que receberia durante o período de garantia provisória, se a redução for entre 50% e 70%;

c) A indenizar o empregado em 100% do salário que receberia durante o período de garantia provisória, se a redução for superior a 70% ou na hipótese de suspensão do contrato de trabalho.

Das especificidades referentes às empregadas Gestantes:

Se tratando de empregada gestante, a contagem do período de garantia de emprego só se iniciará após o fim da estabilidade legal decorrente da gravidez.

Ademais, institui-se o procedimento pelo qual, havendo evento caracterizador de concessão do benefício de salário maternidade (parto, adoção judicial e demais hipóteses compreendidas pelo art. 71 da lei 8213/90), o empregador comunicará ao Ministério da economia e será suspenso o benefício, iniciando-se o gozo do salário maternidade.

Por sua vez, o salário maternidade será calculado tomando-se por base a remuneração ou o último salário contribuição, desconsiderando o período e valores decorrentes da aplicação das medidas do PREMER.

Demais disposições:

Os prazos estipulados no Título VI da CLT que versam sobre Negociações Coletivas de Trabalho, serão reduzidos pela metade, enquanto durar o estado de calamidade, até então decretada até 31 de dezembro de 2020, nos termo do Decreto Legislativo nº 6 de 2020.

O legislador estabeleceu que, durante o período de calamidade pública, será vedada a dispensa sem justa causa de empregados deficientes, bem como a aplicação de fato do príncipe em decorrência do fechamento do estabelecimento por ato de governo (municipal, estadual ou federal) que determine restrição/proibição de funcionamento.

Os cursos ou programas de qualificação profissional, estipulados no artigo 476-A da CLT, deverão ter duração máxima de 1(um) a 3 (três) meses, devendo ser exclusivamente à distância, ressaltando que as demais regras estipuladas no artigo celetista permanecem inalteradas.

Para o trabalhador intermitente, é possível a concessão de benefício emergencial e ao trabalhador em aviso-prévio, será permitido o cancelamento em comum acordo para aplicação dos benefícios do PREMER.

Aos empregados com COVID-19, jornada reduzida ou contrato suspenso poderão requerer repactuação dos contratos de empréstimos consignados, cartões de crédito ou outros produtos financeiros com desconto em folha, com carência de 90 dias, mantendo-se as condições especiais de juros e taxas, salvo oferecimento de condições melhores.

Ao trabalhador que for demitido no período de calamidade, há possibilidade de novação dos contratos de empréstimos consignados, cartões de crédito ou outros produtos financeiros com des-

conto em folha, com carência de 120 dias, mantendo-se as condições especiais de juros e taxas, salvo oferecimento de condições melhores.

O esforço de toda a sociedade é essencial para o combate ao vírus pandêmico. As decisões tomadas pela Empresa devem ser, na mesma medida, respeitadas pelos Empregados. Por se tratar de tema que versa sobre Saúde, Segurança e Higiene do Trabalho, considerando a criticidade do assunto, o desrespeito às normas que visam a proteção individual e coletiva podem ensejar o encerramento da relação contratual por justo motivo.

Todos devem colaborar para mitigar a proliferação do Coronavírus e garantir a preservação de vidas.

AUTORES

GABRIEL ROCHA
ADVOGADO

AFONSO ALMEIDA
ADVOGADO

ANNA QUEIROZ
ADVOGADA

REVISORES

AFONSO ALMEIDA
ADVOGADO

TAIRO MOURA
LEGAL MASTER

MARCELO SENA
DIRETOR

GUSTAVO BITENCOURT
ADVOGADO

MosellloLima
Advocacia

WWW.MOSELLOLIMA.COM.BR

SALVADOR • EUNÁPOLIS • VITÓRIA • BAURU • TEIXEIRA DE FREITAS •
PORTO SEGURO • MUCUGÊ • TELÊMACO BORBA