

MENEZES, VASCONCELLOS E TOSATTO

— ADVOGADOS —

COVID-19

INFORMATIVO III - DIREITO TRABALHISTA
ATUALIZADO (MP 936)

Abril 2020

Preparado por

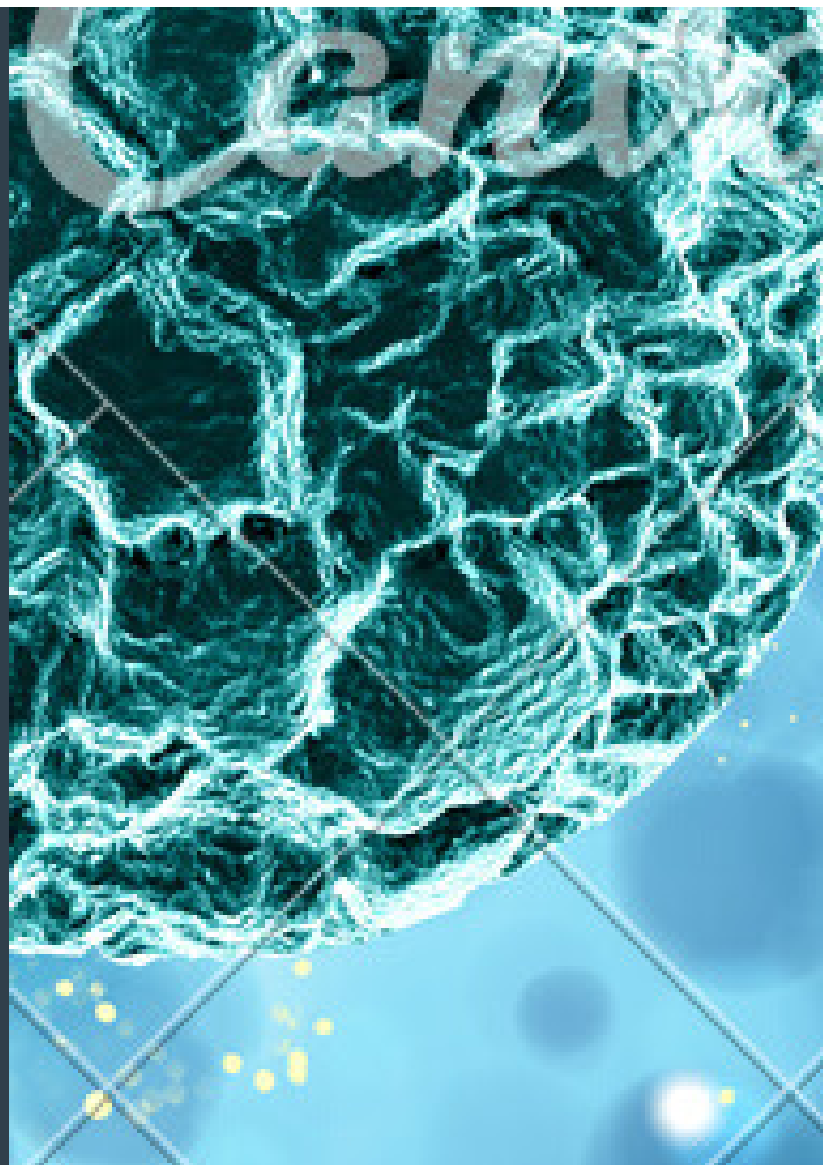
Thais Vasconcellos

Natália Tosatto

Luiz Felipe Toledo

Shana Menezes

Cláudia Vasconcellos



COVID-19 - TRABALHISTA

A Medida Provisória 936 cria o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para preservação de postos de trabalho durante o atual estado de calamidade pública causado pelo Covid 19 e estabelece duas novas alternativas, além das já abordadas pela Medida Provisória 927:

- I - Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário
- e
- II - Suspensão temporária do contrato de trabalho.

A partir de quando?

As medidas da MP 936 são aplicáveis a partir do salário do mês de abril de 2020, a ser pago em maio de 2020.

A quem se aplica?

Empregados CLT, trabalhadores temporários, rurais, aprendizes e domésticos.

As alterações valem para sempre??

Não, as novas medidas terão validade durante o estado de calamidade.

COVID-19 - TRABALHISTA

1 REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

O empregado recebe uma proporção do seguro- desemprego que teria direito, mesmo que não cumpra os requisitos para recebimento do benefício do seguro-desemprego (e não perde o direito de receber o seguro-desemprego posteriormente).

O benefício é proporcional é ao percentual da redução:

Redução	Valor do Benefício	Valor Máximo
25%	25% do seguro-desemprego	R\$453,00
50%	50% do seguro-desemprego	R\$906,00
70%	70% do seguro-desemprego	R\$1.296,00

A redução de 25% pode ser acordada individualmente.

Para redução de 50% e 70%:

- Empregados que recebem até R\$ 3.117 ou acima de R\$ 12.202,12 e que tenham curso superior completo podem acordar individualmente direto com a Empresa.

- Demais empregados precisam de negociação coletiva com a participação do Sindicato.

TRABALHISTA

Redução proporcional de jornada e salário

Prazo máximo da Redução é 90 dias



O acordo individual escrito, que deve ser enviado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos. Depois de assinado, o acordo individual deve ser enviado ao Sindicato no prazo de 10 dias.



Acordos de redução, individuais ou coletivos, devem ser comunicados ao Ministério da Economia também no prazo de 10 dias.

ATENÇÃO

Durante a redução:

- Deve ser preservado o valor do salário-hora de trabalho.
- Empresa deve controlar a redução da jornada mesmo para cargos que não tem normalmente controle de jornada.
- A empresa pode dar uma ajuda de custo totalmente indenizatória.
- O empregado tem garantido o emprego durante a redução e após seu término, por igual período.

COVID-19 - TRABALHISTA

2 SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Empregado recebe o seguro-desemprego que teria direito, mesmo que não cumpra os requisitos para recebimento do benefício do seguro-desemprego (e não perde o direito de receber o seguro-desemprego posteriormente).

Valor máximo do seguro-desemprego: R\$ 1.813

EMPRESAS com receita bruta de até R\$ 4,8 milhões por ano – seguro- desemprego será todo pago pelo Governo

EMPRESAS com receita bruta acima de R\$ 4,8 milhões por ano – pagarão 30% do salário dos empregados suspensos e Governo pagará 70% do seguro-desemprego



- Empregados que recebem até R\$ 3.117 ou acima de R\$ 12.202,12 e que tenham curso superior completo podem acordar individualmente direto com a Empresa.
- Demais empregados precisam de negociação coletiva com a participação do Sindicato.

TRABALHISTA

Suspensão temporária do contrato de trabalho

**Prazo máximo da Suspensão é 60 dias
– pode ser fracionado em 2 períodos de 30 dias**



O acordo individual escrito, que deve ser enviado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos. Depois de assinado, o acordo individual deve ser enviado ao Sindicato no prazo de 10 dias.



Acordos de redução, individuais ou coletivos, devem ser comunicados ao Ministério da Economia também no prazo de 10 dias.

ATENÇÃO

Durante a suspensão:

- O empregado não pode prestar **NENHUM** serviço para a empresa.
- A empresa pode dar uma ajuda de custo totalmente indenizatória.
- O empregado deve receber todos benefícios com exceção do vale transporte. Contudo não recebe gratificações e outros adicionais (ex. por tempo de serviço ou de insalubridade).
- O empregado tem garantido o emprego durante a suspensão e, após seu término, por igual período.

TRABALHISTA



CONSIDERAÇÕES FINAIS

O programa não se aplica a quem:

1. Receba qualquer benefício de prestação continuada do INSS (ex. aposentados);
2. Já esteja recebendo seguro desemprego; ou
3. Já esteja engajado em curso de qualificação concedido pela empresa.

Empregados intermitentes

Para intermitentes o benefício emergencial será de R\$ 600,00/mês, durante 03 meses.

Ministério da Economia

Ato do Ministério da Economia disciplinará a concessão e o pagamento do benefício emergencial.

CONTATOS

O escritório orienta que todos respeitem a quarentena na medida do possível e informa estar à disposição para esclarecer eventuais dúvidas sobre o tema pelos telefones: (11) 3090-0142 e (12) 3042-1545

Dúvidas trabalhistas podem ser encaminhadas aos e-mails:
ntosato@mvtadvogados.com.br / smenezes@mvtadvogados.com.



Para acompanhar as atualizações jurídicas,
siga nosso escritório nas redes sociais
Instagram, LinkedIn e Facebook
[@mvtadvogados](#)

