

INFORMATIVO PRÓ-BEM 003/2020

PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E REDUÇÃO DA JORNADA

MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 PUBLICADA NO DOU EM 03/04/2020

Visando orientar as Instituições do terceiro setor que em sua maioria encontram-se com os atendimentos suspensos em função do isolamento social e com redução de suas fontes de receita, elaboramos este informativo com as regras e procedimentos relativos à Suspensão do Contrato de trabalho e Redução da jornada de trabalho, como alternativa para este momento.

1- OBJETIVO DA MEDIDA PROVISÓRIA

Para evitar o desemprego em face da pandemia, o governo editou a Medida Provisória nº 936 que cria o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que permite aos empregadores **reduzir a jornada de trabalho ou suspender temporariamente o contrato de trabalho dos seus empregados**, como forma de não sobrecarregar a instituição financeiramente garantindo-lhes remuneração paga pelo Governo Federal durante o período de suspensão.

2- QUEM PODE ADERIR A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E/OU À REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA

- ✚ Instituições do Terceiro Setor e Empresas Privadas;

3- PROCEDIMENTOS PARA ADESÃO AO PROGRAMA PARA INSTITUIÇÕES COM RECEITA ANUAL DE ATÉ R\$ 4,8 MILHÕES DE REAIS.

- Elaborar o Termo de suspensão do contrato de trabalho e/ou Termo de Redução da carga horária, conforme modelos disponibilizados no link <http://www.probem.org.br/material-download.html> no *item formulários*.
- Colher a assinatura do empregado no respectivo termo;
- Enviar, o Termo de Adesão ao Sindicato, devidamente assinado em até 10 dias corridos contados da data de sua assinatura, pelo e-mail: acordos@sintibref-minas.org.br, ou pessoalmente, com prévio agendamento;
- Enviar à Contabilidade da Instituição, em até 10 dias da data de assinatura, o Termo de Adesão assinado, para as providências relativas à comunicação ao Ministério da Economia, conforme previsto no site www.servicos.mte.gov.br/bem

A comunicação ao Sindicato se faz obrigatória, porém sem necessidade de sua anuência, face à decisão do Plenário do Supremo Tribunal Federal que, em reunião no dia 17-04-2020, cassou a liminar concedida pelo Ministro Levandowisk e manteve integralmente o disposto no art. 11, da MP 936/2020 exigindo apenas, a comunicação. Não havendo esta comunicação no prazo estabelecido, o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução e aos encargos sociais até que a informação seja prestada.

4- REGRAS GERAIS:

Redução da jornada de trabalho

- Prazo máximo de 90 dias, garantida a preservação do salário-hora, vigendo a partir da data de comunicação ao Ministério da Economia.
- Limites de 25, 50 e 70% de redução da carga horária.
- Remuneração proporcional à redução e complementação pelo Governo Federal tendo como base o valor máximo do seguro desemprego, ou seja, R\$ 1.813,03;
- Pagamento da primeira parcela em até 30 dias da data de comunicação ao Ministério da Economia.

Suspensão do contrato de trabalho

- Prazo máximo de 60 dias, podendo ser fracionado em 2 períodos de 30 e 30 dias, vigendo a partir da data de comunicação ao Ministério da Economia.
- Remuneração: o governo federal arcará com o pagamento do auxílio emergencial ao empregado no valor máximo de R\$ 1.813,03.

Para os salários inferiores a R\$ 1.813,03 o valor do auxílio será calculado com base em:

Salário mensal inferior a R\$ 1.599,61 = 80% do salário nominal;

Salário mensal entre R\$ 1.599,62 e R\$ 2.666,29 = Soma de R\$ 1.279,61 a 50% do valor do salário que exceder aos R\$ 1.599,62.

- Durante a suspensão, o empregador deve manter todos os benefícios concedidos ao empregado, por mera liberalidade ou por determinação de convenção ou acordo coletivo.
- Em sendo benefício de natureza indenizatória e não salarial, não haverá recolhimento do FGTS e da Contribuição Previdenciária no período da suspensão.
- No período da suspensão a Instituição **não poderá** demitir os empregados estendendo-se essa proibição para igual período após a cessão da mesma;
- Durante a suspensão é proibido o empregado manter qualquer tipo de atividade de trabalho, seja presencial ou virtual.
- A suspensão cessará: 1- por requerimento formal de retorno ao trabalho feito pelo empregador, ao fim do período acordado ou 2- quando decretado o término do período de calamidade.

O empregado retornará ao posto de trabalho em dois dias corridos, contados da ocorrência de qualquer uma dessas hipóteses.

Caso ocorra demissão descumprindo essa regra, o empregador terá que pagar ao empregado de 50 a 75% do valor equivalente ao período restante da estabilidade além dos direitos assegurados pela CLT.

Dúvidas ou esclarecimentos, estamos à disposição no japsa@uol.com.br Dr José Alberto.

Pró-Bem Assessoria e Gestão Criança/Assessoria Jurídica
Dr. José Alberto Pinto de Sá /OAB MG 2848
24/04/2020.