

Veja como ficam os benefícios do trabalhador com suspensão de contrato e redução de jornada; confira perguntas e respostas

 extra.globo.com/economia/veja-como-ficam-os-beneficios-do-trabalhador-com-suspensao-de-contrato-reducao-de-jornada-confira-perguntas-respostas-24994742.html



Os benefícios como vale-refeição e plano de saúde devem ser mantidos Foto: Davi Pinheiro

Pollyanna Brêtas

Tamanho do texto A A A

A Medida Provisória (MP) 1.045 — que possibilitou a retomada de novos acordos para **suspensão de contratos de trabalho e redução de jornadas e salários** — preserva o direito ao pagamento de benefícios ao empregado, como vale-refeição e plano de saúde. Segundo o texto, os benefícios devem continuar sendo mantidos e pagos normalmente.

Os termos de suspensão de contrato, no entanto, alteram o **pagamento do 13º salário e a aquisição de férias**. Nesses casos, não serão computados os meses da suspensão, quando não houve trabalho. Para que o mês seja considerado no cálculo do 13º salário, o empregado tem que ter trabalhado por, pelo menos, 15 dias.

Na suspensão de contrato, como há a suspensão temporária das obrigações e da contagem do tempo de serviço, há o entendimento de que o período aquisitivo das férias também fica suspenso. Assim, o período de suspensão do contrato não será contabilizado para fins de

aquisição do direito de férias.

Para os acordos de redução de jornada e de salário, não haverá alteração para o pagamento 13º salário ou para a aquisição de férias e para o pagamento do adicional de 1/3.

Fique por dentro: Medida provisória altera escala 12hx36h para funcionários de estabelecimentos de saúde

O empregador que celebrar o acordo com os funcionários deverá informar ao Ministério da Economia a redução de jornadas e salários ou a suspensão de contratos, no prazo de dez dias da celebração desses termos.

A primeira parcela será paga no prazo de 30 dias, contado da data da celebração do acordo, e as demais parcelas serão pagas enquanto durar a redução da jornada/salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho. Caso o empregador não informe ao Ministério da Economia no prazo de dez dias, ficará responsável pelo salário integral e pelos encargos sociais.

Além disso, uma outra MP, a 1.046, permitirá às empresas adiar o recolhimento do FGTS e antecipar as férias dos trabalhadores. O objetivo é preservar empregos em meio à crise provocada pela pandemia de Covid-19.

Leia mais: Governo publica MP que permite antecipar férias e adiar recolhimento do FGTS

Veja perguntas e respostas

Com a publicação da nova MP, como ficam os novos acordos?

A proposta permitirá a redução de jornada e salário ou a suspensão de contrato de trabalho por até 120 dias. Esse prazo poderá ser prorrogado por decreto do governo, de acordo com a minuta da nova MP 1.045.

Quais são os percentuais previstos para redução de salário e jornada?

Como no ano passado, os salários e as jornadas poderão ser reduzidos em 25%, 50% e 70%, por meio de acordos individuais ou coletivos.

A regra vale para todos os trabalhadores?

Sim, funcionários com carteira assinada, inclusive empregados domésticos e trabalhadores intermitentes.

Confira ainda: Entenda o que muda para a gestante com a MP que suspende contrato ou reduz jornada e salário de trabalhador

O acordo deve ser individual ou coletivo?

Pode ser individual ou coletivo. A redução de jornada e salário no percentual de 25% pode ser feita por negociação individual para todos os empregados. A redução de jornada e salário no percentual de 50% ou 70% pode ser feita por negociação individual para os empregados com salário de até R\$ 3.300 ou que tenham nível superior e recebam salário superior a R\$ 12.867,14.

Os casos de suspensão do contrato podem ser feitos por negociação individual para os empregados com salário de até R\$ 3.300 ou que tenham nível superior E recebam salário superior a R\$12.867,14, ou quando o empregado não sofrer prejuízos.

Tanto a redução de jornada, quanto a suspensão, podem ser feitas por negociação coletiva para todos os empregados.

Quando o acordo pode passar a valer?

Os acordos entre trabalhadores e empresas não poderão retroagir, ou seja, só valerão após a data de publicação da medida.

Como é feito o aviso ao governo?

Para os empregadores pessoas jurídicas, o canal é o sistema Empregador Web, já amplamente utilizado no meio empresarial. Os empregadores pessoas físicas deverão acessar o portal de serviços gov.br, na aba "Benefício Emergencial", para fazer o ajuste.

Como funciona a complementação de renda?

Durante a vigência do acordo, o governo paga diretamente aos trabalhadores o Benefício Emergencial (BEm) para ajudar a complementar a renda, de acordo com faixas do seguro-desemprego.

O governo pagará uma compensação proporcional à redução salarial calculada sobre o valor do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito se fosse demitido (entre R\$ 1.100 e R\$ 1.911,84).

Em um acordo para redução de 50%, por exemplo, o empregado recebe 50% do salário da empresa e 50% da parcela do seguro-desemprego.

No caso de suspensão do contrato de trabalho, o pagamento da compensação do governo será de 100% do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito. A exceção são para empresas que tiveram receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões.

Nesses casos, a empresa somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do salário do empregado.

Os trabalhadores terão garantia no emprego?

Os empregados terão garantia no emprego durante o período em que a empresa usar o mecanismo e após o restabelecimento da jornada por um tempo igual ao que durou a redução ou suspensão.

Por exemplo, se a redução for de 30 dias, o empregado tem garantia por esse período e mais 30 dias, totalizando 60 dias.

A empresa que demitir sem justa causa que ocorrer durante o período de estabilidade deverá pagar, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, indenização sobre o salário a que o empregado teria direito no período de estabilidade.

Essa indenização será calculada conforme o percentual de redução salarial.

Isso não se aplica, claro, se o trabalhador pedir demissão ou se a dispensa for por justa causa.

Como fica a estabilidade no caso das funcionárias gestantes?

No caso das grávidas, como elas têm direito à estabilidade da data da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, a garantia de emprego delas, gerada pelos acordos trabalhistas, será contada somente após o término deste período. Ou seja, assim que terminar o período de estabilidade da gestante, começa a contar a estabilidade a que tem direito por conta do contrato suspenso ou da redução de salário.

Assim que ocorrer o fato gerador do salário-maternidade (que é o parto ou a adoção), o empregador deve interromper o acordo de suspensão do contrato de trabalho ou de redução de salário e jornada, e deve informar o caso ao Ministério da Economia para que órgão pare de pagar o benefício. A empregada passa, então, a receber o salário-maternidade no valor integral.

Como fica o pagamento do 13º salário proporcional?

No caso de redução, não vai ser alterado. No caso de suspensão, não serão computados os meses da suspensão, quando não houve trabalho. Para que o mês seja considerado no cálculo do 13º salário, o empregado tem que ter trabalhado por, pelo menos, 15 dias.

Como ficam os benefícios, como vale-refeição e plano de saúde?

Têm que continuar sendo pagos normalmente. A medida provisória diz que aos empregados que tiverem o seu contrato de trabalho suspenso deverão ser garantidos todos os benefícios concedidos pelo empregador.

Previdência privada e auxílios creche e funeral são mantidos?

Têm que continuar sendo pagos normalmente.

Qual o efeito sobre férias? Os meses de contrato de jornada reduzida ou contrato suspenso são contabilizados?

No caso da suspensão do contrato de trabalho, como há a suspensão temporária das obrigações das partes e da contagem do tempo de serviço, há o entendimento de que o período aquisitivo das férias também fica suspenso. Assim, o período de suspensão do contrato não será contabilizado para fins de aquisição do direito de férias.

No que se refere às situações em que o acordado tenha sido a redução proporcional de jornada e salário, não deixa de ser computado para fins de período aquisitivo. Já o cálculo para pagamento de férias e o adicional de 1/3 terá como referência o salário-base, já que houve a prestação de serviços no período, ainda que em jornada reduzida.

Como ficam os trabalhadores que já estavam em licença? (auxílio-doença, licença médica ou licença-maternidade)

Esses trabalhadores já estão com o contrato suspenso. Portanto, os empregados só poderão acordar uma das medidas para estes empregados ao final do afastamento em curso.

No uso combinado de suspensão de contrato e redução de jornada e salário, os períodos dos acordos devem ser consecutivos?

O prazo máximo dos acordos pode ser contabilizado em períodos sucessivos ou com intervalos de dez dias ou mais entre os acordos. Mas, durante o intervalo, vale o salário integral do empregado. Ele deve ser pago proporcionalmente ao período do intervalo.

Há um prazo máximo para esse intervalo?

Não há. Isso fica a critério das partes (empregado e empregador) e de suas necessidades.

Fonte:

Flavio Aldred Ramacciotti, sócio do escritório Chediak Advogados, especialista em direito do trabalho

Christiana Fontenelle, sócia trabalhista do Bichara Advogados

Aline Fidelis, sócia de Trabalhista do Tauil & Chequer Advogados

