

► INTRODUCCIÓN - PROGRAMA DE EMERGENCIA PARA EL MANTENIMIENTO DE EMPLEO Y SUELDO

Con el objetivo de preservar los ingresos y el empleo de los brasileños durante la pandemia del COVID-19, el Gobierno Federal ha creado el Programa de Emergencia para el Mantenimiento de Empleo y Sueldo. Este programa, previsto en la Medida Provisional 936/2020 y posteriormente transformado en la Ley 14.020 / 2020, le ofrece al empleador la posibilidad de reducir la jornada laboral y el salario de sus empleados y suspender provisionalmente el contrato de trabajo. A cambio, los trabajadores reciben el Subsidio de Emergencia de Preservación de Empleo y Sueldo (BEm, por sus siglas en portugués), que tiene como base de cálculo el valor mensual del seguro por desempleo.

Es importante resaltar que estas medidas son transitorias y estarán vigentes hasta el 31 de diciembre de 2020 - fecha estipulada de la duración del estado de calamidad pública decretada por el Congreso Nacional -, tienen carácter opcional y dependen del acuerdo concertado entre empleado y empleador.

► SUSPENSIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

1. ¿Qué legislación se ocupa de la suspensión del contrato de trabajo durante la pandemia?

La suspensión de contrato fue promulgada por la Medida Provisional 936/2020, que posteriormente se sancionó en la Ley 14.020, publicada en el Diário Oficial da União el 7 de julio de 2020.

2. ¿Se puede llegar a un acuerdo de suspensión del contrato de trabajo con un empleado doméstico?

Sí. La ley se aplica a todos los trabajadores con contrato laboral en Brasil, incluidos los trabajadores domésticos, los aprendices y los trabajadores a tiempo parcial. Esta medida no se aplica a los empleados de la Unión, (Estados, Distrito Federal o Municipios), tampoco a los Organismos de la Administración Pública directa e indirecta, a las empresas públicas ni a las sociedades de economía mixta, es decir, que no afecta a los llamados funcionarios públicos.

3. ¿Puede alguna empresa suspender temporalmente el empleo de sus empleados?

Sí. Sin embargo, las empresas con ingresos brutos superiores a R\$ 4,8 millones en el año calendario 2019 deben mantener el pago del 30% de la remuneración de los empleados, quienes también recibirán el beneficio de emergencia, en el monto del 70% del beneficio.

4. ¿Puede la empresa aplicar la suspensión del contrato de trabajo a todos sus empleados?

Sí. Según el texto de la nueva Ley N° 14.020 / 2020, el empleador podrá acordar suspender temporalmente el contrato de trabajo de sus empleados, en forma sectorial, departamental, parcial o en la totalidad de puestos de trabajo.

5. ¿Cómo se puede negociar la suspensión temporal del contrato de trabajo?

La suspensión del contrato de trabajo podrá negociarse mediante convenio colectivo de trabajo, acuerdo colectivo de trabajo o acuerdo individual escrito entre empleador y empleado.

6. ¿Bajo qué circunstancias se puede implementar la suspensión temporal del contrato mediante acuerdo individual?

La suspensión temporal del contrato de trabajo se puede establecer por medio de acuerdo individual en los siguientes casos:

- a. Si el empleador tuvo ingresos brutos superiores a R\$ 4,8 millones en el año 2019, podrá aplicar la suspensión del contrato mediante acuerdo individual con empleados cuyo salario sea igual o inferior a R\$ 2.090,00 (dos mil noventa reales);
- b. Si el empleador declaró ingresos brutos iguales o inferiores a R\$ 4,8 millones en el año 2019, podrá implantar la suspensión del contrato mediante acuerdo individual con empleados cuyo salario sea igual o inferior a R\$ 3.135,00 (tres mil ciento treinta y cinco reales);
- c. Si el empleado tiene un diploma de nivel superior y recibe un salario mensual igual o superior a 2 (dos) veces el límite máximo de las asignaciones del Régimen General de la Seguridad Social;
- d. Siempre que el acuerdo no disminuya el valor total percibido mensualmente por el empleado, incluyéndose en él tanto el Subsidio de Emergencia de Preservación de Empleo y Sueldo (BEm, por sus siglas en portugués) como el porcentaje compensatorio mensual a cargo del empleador.

7. ¿Y los empleados que no se encuadran en las hipótesis anteriores?

Los empleados que no se encuadren en ninguno de los apartados citados en el punto 6 se regirán en función de convenio o acuerdo colectivo.

8. ¿Se puede suspender el contrato a un empleado jubilado por acuerdo individual?

Es posible, siempre que el trabajador se ajuste a alguna de las hipótesis previstas en el punto 6 y además reciba una ayuda compensatoria mensual, de acuerdo con las reglas vertidas en el art. 12, § 2, de la Ley N° 14.020 / 2020.

9. ¿Qué trámites se deben seguir para firmar el acuerdo individual de suspensión del contrato de trabajo?

Para la formalización del acuerdo individual de suspensión temporal del contrato de trabajo, el empleador deberá obedecer las siguientes reglas:

- a. La propuesta de acuerdo debe hacerse por escrito y enviarse al empleado con al menos 2 (dos) días de anticipación;
- b. Una vez firmado el acuerdo individual, el empleador deberá comunicárselo al sindicato respectivo donde se enmarque su categoría profesional, en un plazo de hasta 10 (diez) días consecutivos, contados desde la fecha de su ejecución;
- c. El empleador también deberá informar al Ministerio de Economía sobre la suspensión temporal del contrato de trabajo en un plazo de 10 (diez) días, contando desde la fecha en que se firmó el acuerdo. Se pueden utilizar medios físicos o electrónicos eficaces para ejecución de acuerdos individuales escritos.

10. ¿Qué ocurre si después de haber formalizado un acuerdo individual, se oficializa un convenio o acuerdo colectivo de trabajo con cláusulas contrarias a las del acuerdo individual?

En el caso de que exista un convenio o un acuerdo colectivo tras haberse alcanzado un acuerdo individual aún vigente, se deben observar las siguientes reglas:

- a. Las condiciones establecidas en el acuerdo individual deberán aplicarse en relación con el período anterior al de la negociación colectiva;

b. A partir de la entrada en vigor del convenio o acuerdo colectivo, las condiciones estipuladas en el convenio colectivo prevalecerán sobre las estipuladas en el acuerdo individual, cuando entren en conflicto con el mismo;

c. Siempre que las condiciones del acuerdo individual sean más favorables para el trabajador, prevalecerán sobre la negociación colectiva.

11. ¿Cuánto tiempo se puede suspender el contrato de trabajo?

La Medida Provisional No. 936/2020 dispuso que el contrato de trabajo podría suspenderse temporalmente por un período máximo de 60 días. Con la promulgación de los Decretos 10.422 del 13 de julio de 2020 y 10.470 del 24 de agosto de 2020, el plazo máximo para celebrar un acuerdo para suspender temporalmente el contrato de trabajo se ha incrementado. Por ahí, actualmente el contrato de trabajo puede ser suspendido por un período máximo de 180 días. Estos plazos pueden ser aumentados por nuevos decretos, a los que se recomienda atención y observancia.

12. ¿La suspensión del contrato puede efectuarse de forma fraccionada?

Sí. De acuerdo con Decretos 10.422 y 10.470, la suspensión puede tener lugar tanto en períodos sucesivos como en periodos intercalados, siempre que estos períodos sean iguales o superiores a 10 días y no excedan los 180 días.

13. ¿Deben considerarse los períodos de suspensión contractual ocurridos durante la vigencia de la Medida Provisional 936 para el cómputo del nuevo límite de 180 días?

Sí. Para fines de contaje del límite máximo previsto en la Ley 14.020, deberán computar los períodos de suspensión temporal del contrato que se hayan producido desde el principio del Programa de Emergencia.

14. Durante la vigencia de la

suspensión temporal del contrato, ¿debe el empleador seguir pagando alguna cantidad?

Sí. El empleador deberá seguir haciéndose cargo de los beneficios a los que tuviera derecho el empleado, tales como: seguro médico, dental, escolar, jardín de infancia, reembolso de niñera o planes de pensiones.

Además, como se indica en el punto 3, si el empleador hubiera declarado en 2019 ingresos brutos superiores a R\$ 4,8 millones, deberá pagar una ayuda compensatoria mensual del 30% (treinta por ciento) del valor del salario al empleado al que se le suspenda el contrato de trabajo, durante el período que ocurra la suspensión.

15. Durante la vigencia de la suspensión temporal del contrato, ¿debe el empleador seguir haciéndose cargo de las cuotas de la Seguridad Social derivadas de la relación contractual?

No. Sin embargo, el empleado está autorizado a cotizar al Régimen General de la Seguridad Social como asegurado opcional, con tarifas progresivas, en la forma que marca el art. 20 de la Ley 14.020.

16. ¿Cuáles son las hipótesis y el plazo para restablecimiento del contrato de trabajo suspendido?

El contrato de trabajo se restablecerá en el plazo de 2 (dos) días consecutivos, contados a partir del acaecimiento de alguna de las siguientes situaciones:

- a. Fin del estado de calamidad pública;
- b. Fecha establecida como finalización del período de suspensión acordado;
- c. Fecha de la notificación en la que el empleador comunica al trabajador su decisión de adelantar el final del período de suspensión pactado.

17. ¿Qué sucede si el empleado continúa trabajando durante el período de suspensión temporal del contrato?

Si durante el período de suspensión temporal del contrato de trabajo el empleado mantuviera sus actividades laborales, aunque sea de forma parcial o mediante teletrabajo, trabajo remoto o trabajo a distancia, la suspensión temporal del contrato de trabajo quedará invalidada, y el empleador estará obligado al pago inmediato de las retribuciones y cuotas sociales y laborales de todo el período, así como a las sanciones previstas en la legislación vigente y las previstas en el convenio o acuerdo colectivo de trabajo.

► REDUCCIÓN PROPORCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO Y SUELDO

1. ¿Cómo funciona? ¿Cuál es el tiempo máximo permitido para esta reducción salarial?

Los empleadores podrán, mediante acuerdo individual escrito con los empleados, establecer una reducción de la jornada laboral con una reducción proporcional del sueldo hasta 180 días (plazo ampliado por los Decretos 10.422 del 13 de julio de 2020 y 10.470 del 24 de agosto de 2020, en porcentajes del 25%, 50% o 70%. Además, en el acuerdo o convenio colectivo se pueden establecer otros porcentajes de reducción de jornada y salario.

Inicialmente, la reducción de jornada podía ser de hasta 90 días, pero el Decreto N° 10.422 añadió 30 días a este plazo, y el decreto 10.470 añadió otros 60 días para completar el total de 180 días.

2. ¿Se puede acordar una reducción proporcional de jornada y sueldo con empleados domésticos?

Sí. La ley se aplica a todos los trabajadores con contrato laboral en Brasil, incluidos los trabajadores domésticos,

los aprendices y los trabajadores a tiempo parcial. Esta medida no se aplica a los empleados de la Unión, (Estados, Distrito Federal o Municipios), tampoco a los Organismos de la Administración Pública directa e indirecta, a las empresas públicas ni a las sociedades de economía mixta, es decir, que no afecta a los llamados funcionarios públicos.

3. ¿De qué forma se puede negociar la reducción proporcional de jornada y sueldo?

La reducción se puede negociar mediante convenio colectivo, acuerdo colectivo o acuerdo individual escrito entre empleador y empleado.

4. ¿En qué circunstancias se podrá realizar la reducción proporcional de jornada y sueldo mediante acuerdo individual?

Durante la vigencia de la Medida Provisional 936, del 1 de abril de 2020 al 6 de julio de 2020, esta reducción podría implementarse a través de un acuerdo individual escrito en los siguientes casos:

a. cuando la reducción salarial sea del 25%, para todos los empleados independientemente del monto del salario;

b. cuando la reducción salarial sea del 50% o del 70% en empleados que tengan:

- salario igual o inferior a R\$ 3.135,00;
- diploma de educación superior y reciban un salario mensual igual o superior a R\$ 12.202,12.

Con la entrada en vigor de la Ley 14.020, del 7 de julio de 2020, esta reducción podrá ser implementada mediante acuerdo individual escrito en los siguientes casos:

a. para todos los empleados, cuando la reducción proporcional de jornada y sueldo no disminuya la cantidad total percibida mensualmente por el empleado, incluyéndose en este valor el Subsidio de Preservación de Empleo y Sueldo (BEm, por sus siglas en portugués), la ayuda compensatoria mensual y el salario que paga el empleador por horas trabajadas;

b. cuando la reducción salarial sea del 25%, para todos los empleados, independientemente del valor del salario;

c. cuando la reducción salarial sea del 50% o del 70%, para empleados que tengan:

- salario igual o inferior a R\$ 2.090,0, en el caso de que el empleador haya declarado, en 2019 ingresos brutos superiores a R\$ 4,8 millones;
- salario igual o inferior a R\$ 3.135,00, en el caso de que el empleador haya declarado, en 2019 ingresos brutos iguales o inferiores a R\$ 4,8 millones;
- diploma de educación superior y reciban un salario mensual igual o superior a R\$ 12.202,12.

5. ¿Y los empleados que no se encuadran en las hipótesis anteriores?

La reducción de jornada y sueldo para los empleados que no se encuadren en las hipótesis citadas en el apartado anterior solo podrán establecerse mediante convenio colectivo o acuerdo colectivo de trabajo.

Además, tanto el convenio como el acuerdo colectivo podrán establecer porcentajes de reducción de jornada y sueldo distintos a los previstos (25%, 50% y 70%). Entretanto, el valor del

Subsidio de Preservación de empleo y Sueldo será:

a. 0, en caso de reducción de jornada y salario inferior al 25%;

b. 25% del valor correspondiente al seguro por desempleo en caso de reducción de jornada y de salario superior al 25% e inferior al 50%;

c. 50% del valor correspondiente al seguro por desempleo en caso de reducción de jornada y de salario superior al 50% e inferior al 70%; y

d. 70% del valor correspondiente al seguro por desempleo en caso de reducción de jornada y de salario igual o superior al 70%.

6. ¿Cómo es el salario reducido del empleado?

El Subsidio de Preservación de Empleo y Sueldo (BEm, por sus siglas en portugués) complementará parte de las pérdidas salariales que tendrán los empleados por la reducción de la jornada laboral. El valor del Subsidio (BEm) tiene como base de cálculo el valor mensual del seguro por desempleo al que tendría derecho el trabajador, aplicándose el porcentaje de reducción a la base de cálculo.

Consulte a continuación la tabla actualizada con los valores de los pagos del seguro por desempleo:

Rango medio de Salarios	Salario promedio	Forma de cálculo
Hasta	R\$ 1.599,61	El salario medio se multiplica por 0,8 = (80%).
Desde Hasta	R\$ 1.599,62 R\$ 2.666,29	El salario medio que supera R\$ 1.599,61 se multiplica por 0,5 (50%) y se le suman R\$ 1.279,69.
Por encima de	R\$ 2.666,29	El valor de la cuota será invariablemente de R\$ 1.813,03.

Por ejemplo, si el salario del empleado es de R\$ 3.000,00 y la reducción de jornada y salario fuera del 25%: el empleador pagará de sueldo el 75% de R\$ 3.000,00 = R\$ 2.250,00. Además, el empleado recibirá del Gobierno el Subsidio por valor del 25% de R\$ 1.813,03 = R\$ 453,26. Así, el total mensual

que recibirá el trabajador será de R\$ 2.703,26 (R\$ 2.250,00 en salario y R\$ 453,26 de Subsidio). En este caso, la pérdida salarial mensual del empleado sería de R\$ 296,74 (R\$ 3.000,00 - R\$ 2.703,26 = R\$ 296,74).

Es importante recordar que la reducción proporcional de la jornada laboral y el salario debe preservar el valor estipulado por hora de trabajo.

7. ¿Qué trámites se deben seguir para firmar el acuerdo individual de reducción proporcional de jornada y sueldo?

Para la formalización del acuerdo individual, el empleador debe atenerse a las siguientes reglas:

- a. la propuesta de acuerdo debe hacerse por escrito y enviarse al empleado con al menos 2 días de anticipación;
- b. el empleador también deberá informar al Ministerio de Economía sobre la reducción proporcional de jornada y sueldo, en un plazo de 10 días, contados a partir de la fecha de ejecución del acuerdo;
- c. el empleador deberá comunicarlo al sindicato que le corresponda según su categoría profesional, en un plazo de hasta 10 (diez) días consecutivos, contados desde la fecha de que se hiciera efectivo el acuerdo.

Se podrán llevar a cabo las actuaciones necesarias a través de cualquier medio físico o electrónico efectivo.

8. ¿Qué sucede si, después de haber formalizado un acuerdo individual, se oficializa un acuerdo o un convenio colectivo de trabajo con cláusulas contrarias a las del acuerdo individual?

En caso de que exista un convenio o un acuerdo colectivo tras haberse alcanzado un acuerdo individual aún vigente, se deben observar las siguientes reglas:

- a. las condiciones establecidas en el acuerdo individual deberán aplicarse en relación con el período anterior al de la negociación colectiva;
- b. a partir de la entrada en vigor del convenio o acuerdo colectivo, las condiciones estipuladas

en el convenio colectivo prevalecerán sobre las estipuladas en el acuerdo individual, cuando entren en conflicto con el mismo;

c. siempre que las condiciones del acuerdo individual sean más favorables para el trabajador, prevalecerán sobre la negociación colectiva.

9. ¿Cómo se restablecerán jornada laboral y salarios?

La jornada laboral y el salario se restablecerán en el plazo de los 2 días hábiles contados a partir del acaecimiento de alguna de las siguientes situaciones:

- a. Fin del estado de calamidad pública;
- b. Fecha establecida como finalización del período de suspensión acordado;
- c. Fecha de la notificación en la que el empleador comunica al trabajador su decisión de adelantar el final del período de suspensión pactado.

El Subsidio de Emergencia de Preservación de Empleo y Sueldo (BEm, por sus siglas en portugués) se pagará exclusivamente mientras dure la reducción proporcional de la jornada de trabajo y del salario.

10. ¿Puede el empleador reducir los salarios y las horas de trabajo y luego suspender el contrato, o viceversa?

Sí, es posible, siempre que no se supere el plazo total de 180 días, previsto en el Decreto 10.422 del 13 de julio de 2020 y el Decreto 10.470, de 24 de agosto de 2020.

11. ¿Puede el empleador proponer una reducción proporcional de jornada y salario para una parte de sus empleados?

Sí. Según el texto de la Ley 14.020 / 2020, el empleador podrá proponer una reducción proporcional de jornada y salario de sus empleados en forma sectorial, departamental, parcial o en la totalidad de los puestos de trabajo.

12. ¿Puede un empleado jubilado sufrir una reducción de la jornada por acuerdo individual?

Es posible, siempre que el trabajador se encuadre en alguna de las hipótesis previstas en el punto 4 y además reciba una ayuda compensatoria mensual, de acuerdo con las reglas vertidas en el art. 12, § 2, de la Ley N° 14.020 / 2020.

13. ¿Deben considerarse los períodos de reducción proporcional de jornada, salario y suspensión contractual utilizados durante la vigencia de la Medida Provisional 936 para el cómputo del nuevo límite de 180 días?

Sí. Para fines de contaje del límite máximo previsto en la Ley 14.020, deberán computar los períodos de reducción y de suspensión que se hayan producido desde el principio del Programa de Emergencia.

► ACERCA DEL SUBSIDIO (BEm)

1. ¿Cuál es la periodicidad de pago del subsidio y qué plazo se tiene en cuenta para la primera recepción?

El subsidio se paga mensualmente y a los 30 días a partir de la fecha de celebración del acuerdo, siempre que el empleador hubiera enviado esta información al Ministerio de Economía dentro de los 10 días siguientes a su formalización.

Si el empleador no informa en el plazo estipulado, se hará responsable del pago de la remuneración habitualmente debida al empleado, incluidas las respectivas cuotas a la Seguridad Social, hasta la fecha de la comunicación efectiva. En este caso, el subsidio se calculará en base a esa fecha, transcurrida la cual se contarán 30 días para el pago de la cuota estipulada.

2. En caso de despido, ¿se impedirá que el empleado que haya recibido subsidio tenga acceso al seguro por desempleo?

No, las reglas para la concesión del seguro por desempleo no han cambiado y deben cumplirse los requisitos de carencia en el momento del eventual despido.

3. ¿Qué ocurre con el trabajador que recibe un subsidio indebido o montos superiores a los que le corresponden?

En esta situación, se le notificará al empleado que devuelva lo que haya recibido indebidamente dentro de los 30 días siguientes a la fecha de recepción de dicha notificación. Si no lo restituye, figurará como deudor activo de la União.

4. ¿Qué requisitos previos debe cumplir el contrato de trabajo para que pueda proponerse un acuerdo de reducción o suspensión?

No es necesario cumplir con ningún período adquisitivo, siempre y cuando el contrato de trabajo haya sido firmado antes del 1 de abril de 2020 e informado en el eSocial o CNIS hasta el 2 de abril de 2020.

5. ¿Existe alguna posibilidad de que el subsidio no sea debido y que, por esa razón, no se pueda firmar un acuerdo individual?

Sí, y hay varias. El empleador no puede llevar a cabo un acuerdo individual con los empleados que

no tengan derecho al subsidio, a saber:

- a. quienes ocupen un cargo o trabajo público, o un puesto en comité de libre nombramiento y remoción;
- b. quienes sean titulares de un cargo electivo;
- c. quienes perciban una prestación continuada del Régimen General de la Seguridad Social o de los propios sistemas de la Seguridad Social, como prestación por enfermedad o licencia maternidad, con excepción de la pensión por fallecimiento y la prestación por accidente;
- d. quienes reciban seguro por desempleo, en cualquier modalidad;
- e. quienes reciban una beca de cualificación profesional (beca de estudios con cargo al empleador donde el empleado entra en suspensión voluntaria de contrato para poder llevar a cabo dichos estudios) según se contempla en el art. 2º-A de la Ley N° 7.998, del 11 de enero de 1990.

Cabe señalar que el jubilado jamás recibirá el Subsidio del Programa de Emergencia (consulte los apartados 8 sobre suspensión y 12 sobre reducción), aunque eventualmente pueda manifestar interés en firmar un acuerdo individual de reducción o suspensión.

6. Si el empleado tiene más de un trabajo, ¿puede recibir más de un subsidio?

Sí, son acumulativos, excepto en el caso de un contrato intermitente.

7. ¿Cómo es el subsidio del trabajador intermitente?

A diferencia del subsidio que reciben los demás empleados, este es otorgado automáticamente por el Gobierno en base a sus registros, pagándose en seis cuotas fijas, mensuales y sucesivas de R\$ 600.

El empleado puede consultar en su Cartera de Trabajo

Digital si tiene contratos intermitentes, quedando garantizado el acceso al subsidio si se hubieran firmado hasta el 1 de abril de 2020 y se encuentren actualizados en el eSocial o CNIS hasta el 2 de abril de 2020. Este tipo de contrato se caracteriza por una falta de continuidad, dado que hay una alternancia de períodos de prestación de servicios y de inactividad.

8. ¿Cómo se calcula el valor del subsidio?

El subsidio (BEm) tiene como base de cálculo el valor mensual del seguro por desempleo al que tendría derecho el trabajador. El valor del seguro por desempleo se multiplicará por el porcentaje de reducción de la jornada laboral (25%, 50% o 70%), según el caso. Consulte la tabla actualizada a continuación con los montos de las cuotas del seguro por desempleo:

Rango Medio de Salario	Salario promedio	Forma de cálculo
Hasta	R\$ 1.599,61	El salario medio se multiplica por 0,8 = (80%).
Desde Hasta	R\$ 1.599,62 R\$ 2.666,29	El salario medio que supera R\$ 1.599,61 se multiplica por 0,5 (50%) y se le suman R\$ 1.279,69.
Por encima de	R\$ 2.666,29	El valor de la cuota será invariablemente de R\$ 1.813,03.

▶ CANALES DE DENUNCIA:

Denuncias sobre Asuntos Laborales en General: denuncia.sit.trabalho.gov.br

Denuncias de Trabajo Esclavo: ipe.sit.trabalho.gov.br