

► INTRODUCTION-PROGRAMME D'URGENCE DE MAINTIEN DE L'EMPLOI ET DU REVENU

Afin de faire face à l'état de calamité publique dans lequel nous vivons à la suite de la pandémie de COVID-19, le gouvernement fédéral a édité, entre autres, la mesure provisoire n° 936, du 01/04/2020, instituant le Programme D'urgence pour le maintien de l'emploi et du revenu, qui a été converti en Loi n° 14.020, publiée au Journal officiel le 7 juillet 2020. Ce programme a permis à l'employeur de réduire la journée de travail et le salaire de ses employés et / ou de suspendre temporairement les contrats de travail, et dans les deux cas, il y a le paiement aux travailleurs d'une prestation d'urgence de maintien de l'emploi et du revenu (BEm) par le gouvernement fédéral, qui a comme base de calcul la valeur mensuelle de l'assurance chômage.

Il est important de noter que ces mesures sont transitoires, ne s'appliquent que pendant l'état de calamité publique, et sont facultatives, selon le choix de l'employeur.

► LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

1. Quelle législation traite de la suspension du contrat de travail pendant la pandémie ?

Les règles de suspension du contrat de travail ont été initialement sanctionnées par la mesure provisoire n° 936/2020. Cette mesure provisoire a été converti en Loi n° 14.020, publiée au Journal officiel de l'Union le 7 juillet 2020.

2. Un accord de suspendre le contrat de travail avec un employé de maison peut être fait ?

Oui. La loi ne s'applique pas aux employés de l'Union, des États, du District fédéral et des municipalités, des organes de l'Administration publique directe et indirecte, des entreprises publiques et des sociétés d'économie mixte, les soi-disant employés publics. Par conséquent, toutes les autres catégories d'employés, y compris les travailleurs domestiques, les apprentis et les travailleurs à temps partiel, peuvent conclure un accord pour suspendre temporairement le contrat de travail.

3. Une entreprise peut-elle suspendre temporairement le contrat de travail de ses employés ?

Oui. Cependant, si la société a reçu, au cours de l'année civile de 2019, des revenus bruts dépassant R\$ 4,8 millions de reais, elle ne peut suspendre le contrat de travail de ses employés en payant une aide compensatoire mensuelle correspondant à 30% (trente pour cent) du salaire de l'employé, pendant la suspension du contrat

4. L'entreprise peut-elle appliquer la suspension du contrat de travail à tous ses employés ?

Oui. Selon le texte de la nouvelle Loi n° 14.020 / 2020, l'employeur peut accepter la suspension temporaire du contrat de travail de ses employés, par secteur, par département, partiel ou dans tous les postes d'emplois.

5. Comment la suspension temporaire du contrat de travail peut-elle être convenue ?

La suspension du contrat de travail peut être convenue par convention collective de travail, accord collectif de travail ou accord écrit individuel entre l'employeur et l'employé.

6. Dans quels cas la suspension temporaire du contrat peut-elle être mise en oeuvre au moyen d'un accord individuel ?

La suspension temporaire du contrat de travail peut être fixée par accord individuel dans les cas suivants :

- a. Si l'employeur a reçu des revenus bruts supérieurs à R\$ 4,8 millions de reais dans l'année civile 2019, il peut mettre en oeuvre la suspension du contrat par accord individuel avec les employés dont le salaire est égal ou inférieur à R\$ 2.090, 00 (deux mille quatre-vingt-dix reais) ;
- b. Si l'employeur a reçu un revenu brut égal ou inférieur à R\$ 4,8 millions de reais) dans l'année civile 2019, il peut mettre en oeuvre la suspension du contrat par accord individuel avec les employés dont le salaire est égal ou inférieur à R\$ 3.135, 00 (trois mille cent trente-cinq reais) ;
- c. Si l'employé est titulaire d'un diplôme de niveau supérieur et reçoit un salaire mensuel égal ou supérieur à 2 (deux) fois la limite maximale des prestations du régime général de sécurité sociale ;
- d. Chaque fois que l'accord n'entraîne pas une diminution du montant total reçu mensuellement par l'employé, inclus dans ce montant l'avantage d'urgence de la préservation de l'emploi et du revenu et l'aide compensatoire mensuelle pour par l'employeur.

7. Et pour les employés non inclus dans les hypothèses ci-dessus ?

La suspension contractuelle pour les employés non inclus dans les hypothèses de la question précédente ne peut être établie que par convention collective ou convention collective de travail.

8. Et si l'employé bénéficie de la prestation de retraite, peut-il y avoir suspension du contrat par accord individuel ?

C'est possible, à condition que l'employé s'adapte dans certaines hypothèses prévues à la question 6 et toujours reçoit une aide compensatoire mensuelle selon avec les règles prévues à l'Article 12, § 2, de la Loi n° 14.020/2020.

9. Quelles formalités doivent être suivies pour signer l'accord individuel de suspension du contrat de travail ?

Pour l'officialisation de l'accord sur la suspension temporaire du contrat de travail l'employeur doit respecter les règles suivantes :

- a. L'entente proposée doit être faite par écrit et transmise à l'employé au moins 2 (deux) jours civils à l'avance ;
- b. Après la signature de l'accord individuelle, l'employeur doit communiquer au syndicat respectif de la catégorie professionnelle, dans les 10 (dix) jours civils, à compter de la date de sa conclusion ;
- c. L'employeur doit également informer le Ministère de l'économie de la suspension temporaire du contrat de travail dans les 10 (dix) jours à compter de la date de conclusion de l'accord. Les actes nécessaires à la conclusion d'accords individuels écrits peuvent être accomplis par tout moyen physique ou électronique efficace.

10. Qu'advient-il si, après l'accord de contrat individuel, il y a la conclusion d'une convention collective ou d'une convention collective de travail avec clauses qui sont en conflit avec ceux de l'accord individuel ?

Dans le cas d'une convention collective ou d'un accord collectif de travail, les règles suivantes doivent être respectées :

- a. Les conditions énoncées dans la convention individuelle devraient s'appliquer à la période précédant celle de la négociation collective ;
- b. Dès l'entrée en vigueur de la convention collective ou de l'accord collectif de travail, les conditions stipulées dans la négociation collective prévalent sur les conditions stipulées dans la convention individuelle, lorsqu'elles sont en conflit avec celle-ci ;
- c. Chaque fois que les conditions de l'accord individuel sont plus favorables au travailleur, elles l'emportent sur la négociation collective.

11. Combien de temps le contrat de travail peut être suspendu ?

La mesure provisoire n° 936/2020 prévoyait que le contrat de travail pouvait être temporairement suspendu pour une période maximale de soixante jours. Avec la publication du Décret n° 10.422 du 13 juillet 2020, et du Décret 10.470, de 24/08/2020, qui régit la Loi n° 14.020/2020, la période maximale pour la conclusion d'un accord de suspension temporaire du contrat de travail a été augmentée de soixante jours. Ainsi, actuellement, le contrat de travail peut être suspendu pour une période maximale de 180 jours. Ces délais peuvent être augmentés par de nouveaux décrets, qui sont recommandés attention et respect.

12. La suspension du contrat peut-elle être effectuée de manière fractionnée ?

Oui. Selon les décrets 10.422 et 10.470, la suspension peut avoir lieu par périodes successives ou intercalées, à condition que ces périodes soient égales ou supérieures à 10 jours et que la période de 180 jours ne soit pas dépassée.

13. Les périodes de suspension contractuelles utilisées pendant la durée du mesure provisoire 936 doivent-elles être prises en compte dans le calcul de la nouvelle limite de 180 jours ?

Oui. Aux fins du comptage de la limite maximale prévue par la loi n° 14.020, les périodes de

suspension temporaire du contrat qui se sont déjà produites depuis le début de l'état de calamité publique décrété en vertu de la pandémie de coronavirus devraient être comptées.

14. Pendant la durée de la suspension temporaire du contrat, l'employeur doit-il continuer à supporter aucune valeur ?

Oui. Bien qu'il soit exempté du paiement du salaire de l'employé pendant la période de suspension temporaire du contrat de travail, l'employeur doit continuer à payer les avantages auxquels l'employé avait droit. Exemples : aide médicale, dentaire, scolaire, garderie, remboursement de la baby-sitter, pension privée.

En outre, comme indiqué dans la question 3 ci-dessus, si l'employeur a reçu, dans l'année civile 2019, revenu brut supérieur à R\$ 4,8 millions de reais, il doit payer une allocation mensuelle de 30% (trente pour cent) du salaire total de l'employé qui a le contrat de travail est suspendu pendant la période

15. Pendant la période de suspension temporaire du contrat, l'employeur doit-il continuer à percevoir les charges de sécurité sociale découlant de la relation contractuelle ?

Non. Toutefois, l'employé est autorisé à cotiser au régime général de sécurité sociale en tant qu'assuré facultatif, avec des taux progressifs, sous la forme de l'article 20 de la loi 14.020.

16. Quelles sont les hypothèses et le délai pour rétablir le contrat de travail suspendu ?

Le contrat de travail sera rétabli dans les 2 (deux) jours civils, à compter de la survenance de l'une des situations suivantes :

- a. Cessation de l'état de calamité publique ;
- b. Date fixée à la fin de la période de suspension convenue ;
- c. Date de communication de l'employeur informant l'employé de sa décision de reporter

la fin de la période de suspension convenue.

17. Qu'advient-il si l'employé continue à travailler pendant la période de suspension temporaire du contrat ?

Si, pendant la période de suspension temporaire du contrat de travail, l'employé maintient les activités

de travail, même si partiellement, par le biais du télétravail, du travail à distance, la suspension temporaire du contrat de travail ne sera pas caractérisée, l'employeur étant soumis au paiement immédiat de la rémunération et des charges sociales et du travail relatives à toute la période, aux sanctions prévues par la législation en vigueur et aux sanctions prévues par la convention collective ou l'accord collectif du travail.

► RÉDUCTION PROPORTIONNELLE DE LA DURÉE DU TRAVAIL ET DES SALAIRES

1. Comment cela marche ? Quel est le délai maximum accordé pour cette réduction de salaire ?

Les employeurs peuvent, par accord individuel écrit avec les salariés, fixer la réduction du temps de travail avec la réduction proportionnelle du salaire pour une durée maximale de 180 jours (délai prolongé par les décrets 10.422 du 13 juillet 2020 et 10.470 du 24 août 2020), dans les pourcentages de 25%, 50% ou 70%. En outre, une convention ou une convention collective peut fixer d'autres pourcentages de réduction des heures de travail et des salaires.

Avant la publication du décret n° 10.422, la réduction du temps de travail pouvait aller jusqu'à 90 jours, le décret ajouté 30 jours à cette période et le décret 10.470 a ajouté 60 jours supplémentaires afin de compléter le total de 180 jours. Ces délais peuvent être augmentés par de nouveaux décrets, qui sont recommandés attention et respect.

2. Peut-on conclure avec un travailleur domestique un accord de réduction de salaire correspondant ?

Oui. La loi ne s'applique pas uniquement aux employés de L'Union, des États, du District fédéral et des municipalités, des organes de L'Administration publique directe et indirecte, des entreprises publiques et des sociétés d'économie mixte, les soi-disant employés publics. Par conséquent, toutes les

autres catégories d'employés, y compris les travailleurs domestiques, les apprentis et les travailleurs à temps partiel, peuvent conclure un accord pour suspendre temporairement le contrat de travail.

3. Comment peut-on convenir d'une réduction proportionnelle de la durée du travail et des salaires ?

La suspension du contrat de travail peut être convenue par convention collective de travail, accord collectif de travail ou accord écrit individuel entre l'employeur et l'employé.

4. Dans quels cas la réduction proportionnelle des heures et des salaires peut - elle être faite par accord individuel ?

Pendant la période de validité de la Mesure n° 936, du 1er avril 2020 au 6 juillet 2020, cette réduction pourrait être mise en oeuvre au moyen d'un accord écrit individuel dans les cas suivants :

- a. si la réduction de salaire était de 25% pour tous les employés, quel que soit le montant du salaire ;
- b. si la réduction de salaire était de 50% ou 70% pour les employés :
 - avec un salaire égal ou inférieur à R\$ 3.135,00 ;
 - avec un diplôme de niveau supérieur qui reçoivent un salaire mensuel égal ou

supérieur à R\$ 12.202,12.

À partir de l'entrée en vigueur de la Loi n° 14.020, le 7 juillet 2020, une telle réduction peut être mise en oeuvre au moyen d'un accord écrit individuel dans les cas suivants :

- a. pour tous les salariés lorsque la réduction proportionnelle des heures de travail et des salaires n'entraîne pas une diminution du montant total perçu mensuellement par l'employé, inclus dans ce montant l'actif BEm, l'aide compensatoire mensuelle et le salaire payé par l'employeur en relation avec les heures de travail ;
- b. si la réduction de salaire était de 25% pour tous les employés, quel que soit le montant du salaire ;
- c. si la réduction de salaire est de 50% ou 70%, pour les salariés :
 - avec un salaire égal ou inférieur à R\$ 2.090,00, dans le cas où l'employeur a reçu, au cours de l'année civile de 2019, des revenus bruts supérieurs à R\$ 4,8 millions de reais ;
 - avec un salaire égal ou inférieur à R\$ 3.135,00, dans l'hypothèse de l'employeur avoir reçu, au cours de l'année civile de 2019, des revenus bruts égaux ou inférieurs à R\$ 4,8 millions de reais ;
 - avec un diplôme de niveau supérieur qui reçoivent un salaire mensuel égal ou supérieur à R\$ 12.202,12.

5. Et pour les employés non encadrés dans les hypothèses ci-dessus ?

La réduction pour les employés non inclus dans les hypothèses de la question précédente ne peut être établie que par convention collective ou convention collective de travail.

En outre, une convention collective peut fixer des pourcentages de réduction de la durée du travail et des salaires différents de ceux prévus (25%, 50% et 70%). Dans l'intervalle, la valeur BEm doit être :

- a. 0, et dans le cas d'une réduction du nombre d'heures et de payer moins de 25% ;
- b. 25% du montant correspondant au programme d'assurance-chômage en cas de réduction du nombre d'heures et un salaire de plus de 25% et moins de 50% ;
- c. 50% du montant correspondant au

programme d'assurance-chômage en cas de réduction du nombre d'heures et de payer plus de 50% et moins de 70% ; et

- d. 70% le chiffre correspondant pour le programme d'assurance-chômage en cas de réduction de salaires et de durée égale ou supérieure à 70%.

6. À quoi ressemble le salaire réduit de l'employé ?

Le BEm complétera une partie des pertes salariales que les employés auront en raison de la réduction des heures de travail. La valeur BEm est basée sur le montant mensuel de l'assurance chômage auquel le travailleur aurait droit, en appliquant sur la base du calcul du pourcentage de la réduction. Ci-dessous observez le tableau mis à jour avec les montants de paiement de l'assurance chômage :

Tranche de Salaire Médian	Salaire Moyen	Méthode de calcul
Jusqu'à	R\$ 1.599,61	Le salaire moyen est multiplié par 0,8 (80%).
De Jusqu'à	R\$ 1.599,62 R\$ 2.666,29	Le salaire moyen supérieur à R\$ 1.599,61 se multiplie par 0,5 (50%) et s'ajoute à R\$ 1.279,69.
Au-dessus de	R\$ 2.666,29	Le montant de la parcelle sera R\$ 1.813,93 invariablement

Par exemple, si le salaire de l'employé est de R\$ 3.000,00 et la réduction du travail et du salaire est de 25% : l'employeur paiera 75% de salaire de R\$ 3.000,00 = R\$ 2.250,00. En outre, le travailleur recevra du gouvernement le BEm d'un montant de 25% de R\$ 1.813,03 = R\$ 453,26. Ainsi, le total mensuel que le travailleur recevra sera de R\$ 2.703,26 (R\$ 2.250,00 salaire et R\$ 453,26 BEm). Dans ce cas, la perte de salaire mensuelle de l'employé sera de R\$ 296,74 (R\$ 3.000,00 – R\$ 2.703,26 = R\$ 296,74).

Il est important de se rappeler que la réduction

proportionnelle des heures de travail et des salaires devrait préserver la valeur des salaires-heures de travail.

7. Quelles formalités doivent être suivies pour signer l'accord individuel de réduction proportionnelle des heures et des salaires ?

Pour la formalisation de l'accord individuel, l'employeur doit respecter les règles suivantes :

- a.** l'entente proposée doit être faite par écrit et transmise à l'employé au moins 2 jours civils à l'avance ;
- b.** l'employeur doit également informer le Ministère de l'économie de la réduction proportionnelle des heures et des salaires dans les 10 jours à compter de la date de conclusion de l'accord ;
- c.** l'employeur doit avertir le syndicat concerné de la catégorie professionnelle dans un délai de 10 jours civils à compter de la date de conclusion de la Convention ;

Les actes nécessaires à la conclusion d'accords individuels écrits peuvent être accomplis par tout moyen physique ou électronique efficace.

8. Qu'advient-il si, après l'accord de contrat individuel, il y a la conclusion d'une convention collective ou d'une convention collective de travail avec clauses qui sont en conflit avec ceux de l'accord individuel ?

Dans le cas d'une convention collective ou d'un accord collectif de travail, les règles suivantes doivent être respectées :

- a.** les conditions énoncées dans la convention individuelle devraient s'appliquer à la période précédant celle de la négociation collective ;
- b.** dès l'entrée en vigueur de la convention collective ou de l'accord collectif de travail, les conditions stipulées dans la négociation collective prévalent sur les conditions stipulées dans la convention individuelle, lorsqu'elles sont en conflit avec celle-ci ;
- c.** chaque fois que les conditions de l'accord individuel sont plus favorables au travailleur,

elles l'emportent sur la négociation collective.

9. Comment la journée de travail et le salaire seront-ils rétablis ?

La journée de travail et le salaire seront rétablis dans les 2 jours civils suivant la :

- a.** cessation de l'état de calamité publique ;
- b.** la date fixée comme date de clôture de la période de réduction convenue dans l'accord ; ou
- c.** date de communication de l'employeur d'anticipation de la fin de la période de réduction convenue dans l'accord.

Le Bénéfice d'urgence sera versé exclusivement pour la durée de la réduction proportionnelle de la durée du travail et des salaires.

10. L'employeur peut-il réduire le salaire et le voyage, puis suspendre le contrat, ou vice versa ?

Oui. Il est possible à condition de qu'il ne dépasse pas 180 jours, conformément le Décret n° 10.422 du 13 juillet 2020 et le Décret 10.470, de 24/08/2020.

11. L'employeur peut-il proposer la réduction proportionnelle du travail et du salaire pour une partie de ses employés ?

Oui. Selon le texte de la nouvelle Loi n° 14.020/2020, l'employeur peut accepter la suspension temporaire du contrat de travail de ses employés, par secteur, par département, partiel ou dans tous les postes d'emplois.

12. Et si l'employé bénéficie de la prestation de retraite, peut-il y avoir suspension du contrat par accord individuel ?

C'est possible, à condition que l'employé s'adapte dans certaines hypothèses prévues à la question 4 et toujours recevoir une aide compensatoire mensuelle selon avec les règles prévues à l'art.12, § 2, de la Loi n° 14.020/2020.

13. Les périodes de suspension contractuelles utilisées pendant la durée du mesure provisoire 936 doivent-elles être prises en compte dans le calcul de la nouvelle limite de cent vingt jours ?

Oui. Aux fins du calcul de la limite maximale prévue dans la Loi 14.020, les périodes les mesures de réduction et de suspension qui ont déjà eu lieu depuis le début du programme d'urgence.

► SUR LE BEm

1. Quelle est la périodicité du paiement BEm et comment le terme pour le premier reçu est-il compté ?

Le BEm est payé tous les mois et est dû 30 jours à compter de la date de conclusion de l'accord, à condition que l'employeur transmet ces informations au Ministère de l'économie dans les 10 jours de sa conclusion.

Si l'employeur n'informe pas dans le délai, il est responsable du paiement de la rémunération habituellement due à l'employé, y compris les frais sociaux et de travail respectifs, jusqu'à la date de la communication effective. Dans ce cas, le BEm sera calculé sur la base de cette date, à partir de laquelle les 30 jours pour le paiement de la partie due seront comptés.

2. S'il est licencié, l'employé qui a reçu l'actif sera-t-il empêché de recevoir l'assurance-chômage ?

Non, les règles d'octroi de l'assurance-chômage n'ont pas changé, et les conditions de grâce doivent être remplies au moment de toute dispense.

3. Qu'arrive-t-il au travailleur qui reçoit des montants bien excessifs ou plus élevés que ceux qui sont dus ?

Dans cette situation, l'employé sera informé de

retourner ce qu'il a reçu incorrectement dans les 30 jours suivant la date de réception de cette notification. S'il ne rembourse pas, il sera inscrit dans la dette active de l'union

4. Quelles conditions préalables s'appliquent au contrat de travail pour qu'un accord de réduction ou de suspension soit proposé ?

Il n'est pas nécessaire de remplir une période d'achat, à condition que le contrat de travail ait été conclu avant le 1er avril 2020 et informé dans eSocial avant le 2 avril 2020.

5. Y a-t-il une possibilité que le BEm ne soit pas dû et que, par conséquent, un accord individuel ne puisse être conclu ?

Oui, et il en existe plusieurs. L'employeur ne peut pas conclure de convention individuelle avec des salariés qui n'ont pas le droit de recevoir les biens:

- a. qui occupent une charge ou un emploi public, ou une charge en commission de nomination gratuite et d'exemption;
- b. qui occupe une charge élective;
- c. qui reçoit des prestations continues du régime général de sécurité sociale ou des propres régimes de sécurité sociale, tels que les indemnités de

maladie et de maternité, sauf pension de décès et l'aide accident ;

d. qui bénéficie de l'assurance chômage, sous quelque forme que ce soit ;

e. qui reçoit la bourse de qualification professionnelle couverte par l'article 2°-A de la loi n° 7.998 du 11 janvier 1990.

Il est à noter que le pensionné ne recevra jamais BEm (voir les questions 8 sur la suspension et 12 sur la réduction), bien qu'il puisse éventuellement exprimer un intérêt à conclure un accord individuel sur la réduction ou la suspension.

6. Si l'employé a plus d'un emploi, peut-il recevoir plus d'un bien ?

Oui, il peut recevoir BEm cumulé, sauf s'il s'agit d'un contrat intermittent.

7. Comment est le BEm du travailleur intermittent ?

Contrairement au BEm reçu par d'autres employés, cela est accordé automatiquement par le gouvernement en fonction de leurs dossiers, est payé en 6 (six) tranches fixes, mensuellement et plusieurs versements successifs de R\$ 600.

L'employé peut consulter dans ses CTPS numériques s'il a des contrats en mode intermittent, l'accès à la prestation étant garanti uniquement s'il est conclu jusqu'au 1er avril 2020 et informé sur l'e-social jusqu'au 2 avril 2020. Ce type de contrat se caractérise par un manque de continuité, car il y a des périodes alternées de prestation de services et d'inactivité.

8. Comment se fait le sommet de la valeur du BEm ?

Le BEm est calculé sur la base du montant mensuel de l'assurance chômage auquel le travailleur aurait droit. La valeur de l'assurance chômage est multipliée par le pourcentage de réduction des heures de travail (25%, 50% ou 70%), le cas échéant. Ci-dessous observez le tableau mis à jour avec les montants de paiement de l'assurance chômage :

Tranche de Salaire Médian	Salaire Moyen	Méthode de calcul
Jusqu'à	R\$ 1.599,61	Le salaire moyen est multiplié par 0,8 (80%).
De Jusqu'à	R\$ 1.599,62 R\$ 2.666,29	Le salaire moyen supérieur à R\$ 1.599,61 se multiplie par 0,5 (50%) et s'ajoute à R\$ 1.279,69.
Au-dessus de	R\$ 2.666,29	Le montant de la parcelle sera R\$ 1.813,93 invariablement

▶ CANAUX DE SIGNALEMENT :

Plaintes de travail en général :

denuncia.sit.trabalho.gov.br

Plaintes de travail esclave :

ipe.sit.trabalho.gov.br