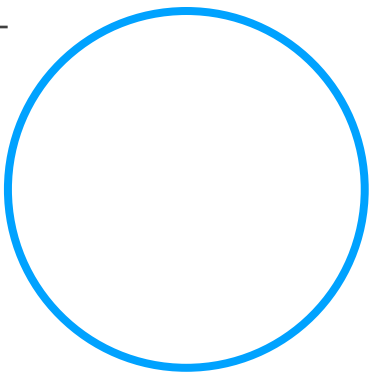




Impactos – COVID-19

SAIBA QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS
TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS DESSA
PANDEMIA



ASTECA
Serviços de apoio e Tecnologia



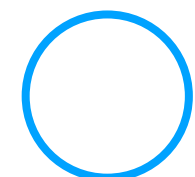


Ante a atual pandemia decorrente da propagação do coronavírus, já reconhecida pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e que já atingiu os 5 continentes, há grandes preocupações no sentido de evitar a contaminação dos colaboradores das empresas, não só nos próprios ambientes de trabalho, mas também no deslocamento residência/trabalho e vice-versa.

Por meio de várias normas, entre elas, a **lei nº 13.979/2020**, regulamentada pela **portaria MS nº 356/2020**, do ministério da saúde, **lei nº 13.982/2020**, da **medida provisória nº 927/2020**, alterada pela **medida provisória nº 928/2020**; do **decreto nº 10.316/2020**, da **portaria MS nº 454/2020**, da **medida provisória nº 936/2020**, da **medida provisória nº 946/2020**, foram determinadas as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância nacional e internacional, em decorrência da infecção humana pelo coronavírus (COVID-19), inclusive no âmbito do trabalho.

Tratam-se, portanto, de medidas temporárias que irão vigorar enquanto perdurar o estado de emergência causado pelo coronavírus.

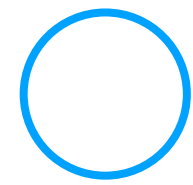
- A seguir, abordamos as medidas adotadas no âmbito do trabalho e as consequências trabalhistas e previdenciárias trazidas por esta pandemia.





1. FALTAS AO SERVIÇO

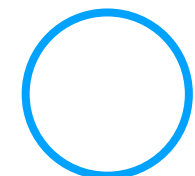
As ausências decorrentes das medidas de isolamento, quarentena e demais medidas obrigatórias, como realização de exames, testes, vacinação, tratamento etc., serão consideradas faltas justificadas ao serviço e deverão ser abonadas pelo empregador.





1.1. NECESSIDADE DE ATESTADO MÉDICO

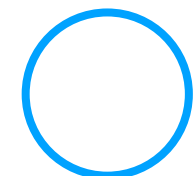
- A medida de isolamento somente poderá ser determinada por prescrição médica, considerando os sintomas respiratórios ou o resultado laboratorial positivo para o SARSCOV-2, por um prazo máximo de 14 dias;
- O atestado, deve ser estendido às pessoas que residam no mesmo endereço, para todos os fins, inclusive para efeitos de faltas justificadas e abonadas ao trabalho;





1.1. NECESSIDADE DE ATESTADO MÉDICO

- Para a emissão dos atestados médicos, a pessoa sintomática deverá informar ao médico o nome completo das demais pessoas que residam no mesmo endereço, sujeitando-se à responsabilização civil e criminal pela omissão de fato ou prestação de informações falsas;
- Caso as pessoas assintomáticas que residem com a pessoa sintomática venham a manifestar sintomas respiratórios ou tenham resultado laboratorial positivo para o SARSCOV-2, será possível a emissão de novo atestado médico de isolamento.






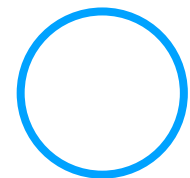
2. AUXÍLIO DOENÇA - DIREITO



Se a contaminação pelo coronavírus acarretou agravos à saúde do empregado, tendo afetado a sua capacidade laboral por mais de 15 dias, atestada por médico, este fará jus ao benefício previdenciário a partir do 16º dia de afastamento do trabalho.



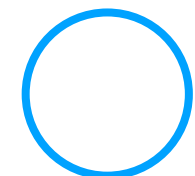
Se a incapacidade for decorrente do coronavírus, a empresa poderá deduzir das contribuições previdenciárias devidas, o valor correspondente aos 15 primeiros dias de afastamento, limitado a R\$ 6.101,06 (limite máximo do salário de contribuição).



3. HOME OFFICE

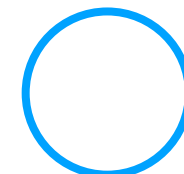
Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, sendo dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

- Os estagiários e aprendizes também podem ser inseridos nesta forma de trabalho;



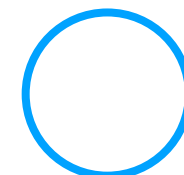
3. HOME OFFICE

- Nessa situação, não será aplicado o controle da jornada de trabalho previsto no art. 62 , III da CLT;
- O empregador deve notificar ao empregado, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de no mínimo, 48 horas;
- O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.



3.1. ADOÇÃO TEMPORÁRIA

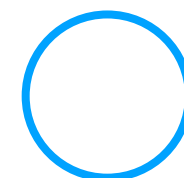
Será fixado em contrato escrito, a responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, no prazo de até 30 dias contados a partir da mudança.



3.1. ADOÇÃO TEMPORÁRIA

Caso o empregado não possua os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

- O empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou
- Na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

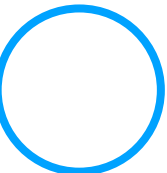




3.2 BENEFÍCIOS

A adoção do home office é uma das medidas temporárias de proteção mais eficientes e traz significativas vantagens, entre elas:

- Os trabalhadores ficam mais protegidos no ambiente de suas residências, evitando, portanto, aglomerações no deslocamento residência-trabalho e vice-versa, e também o contágio no próprio local de trabalho;
- Implica na melhora da mobilidade urbana.





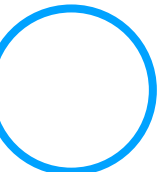
3.2 BENEFÍCIOS

Hoje, o home office já é adotado por muitas empresas.

As pesquisas acerca do assunto informam que atualmente, cerca de 30% das empresas já adotam a prática, permitindo que parte dos seus empregados executem suas tarefas em casa, seja em tempo integral ou apenas em alguns dias da semana.



ASTECA
Serviços de apoio e Tecnologia

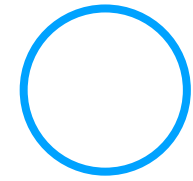




4. FÉRIAS COLETIVAS - CONCESSÃO

Outra medida de emergência que pode ser adotada é a concessão de férias coletivas:

- As férias deverão ser notificadas aos empregados com antecedência de no mínimo, 48 horas;
- Poderão ser gozadas em mais de dois períodos, que poderão ser inferiores a dez dias corridos;
- A empresa fica dispensada de comunicar à Secretaria Especial de Trabalho (SEPRT) as datas de início e fim das férias, bem como do envio da comunicação também aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional.

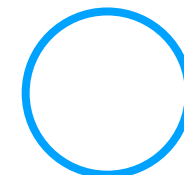




5. FÉRIAS INDIVIDUAIS - CONCESSÃO

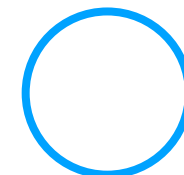
O empregador poderá antecipar a concessão de férias individuais mesmo sem período aquisitivo completo. Podendo também, negociar a antecipação de férias futuras:

- Deve informar ao empregado, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de no mínimo, 48 horas;
- Os empregados que pertençam ao grupo de risco do coronavírus deverão ser priorizados;



5. FÉRIAS INDIVIDUAIS - CONCESSÃO

- O pagamento poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo;
- Poderá optar por efetuar o pagamento do terço constitucional de férias e abono pecuniário, se houver, até o dia 20 de dezembro;
- Caso ocorra a rescisão contratual do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

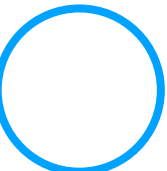




6. APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

O empregador, poderá antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais.

- Deverá notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de no mínimo, 48 horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados;
- Os feriados podem, também, ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas;
 - O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.





7. BANCO DE HORAS

Por meio de acordo coletivo ou acordo individual escrito poderá ser estabelecido o banco de horas, a favor da empresa ou do empregado, para posterior compensação.

O empregador poderá determinar que os empregados fiquem em suas residências neste período de emergência, pagando os salários correspondentes e, assim que encerrar o período emergencial, eles poderão trabalhar até 2 horas a mais por dia (observado o limite de 10 horas diárias) para compensar as horas não trabalhadas.





7. BANCO DE HORAS

Esta compensação deverá ser feita em até 18 meses após a cessação do período de calamidade pública.

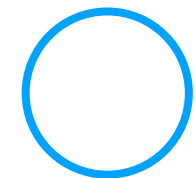
A compensação poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.





8. LICENÇA REMUNERADA

Poderá o empregador, também, optar pela concessão de licença remunerada aos empregados, como forma de proteção, evitando a exposição dos mesmos ao coronavírus. Nesse caso, o período de licença constitui uma interrupção do contrato de trabalho, com percepção normal dos salários.





9. PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

O programa será aplicado apenas durante o estado de calamidade pública e comporta as seguintes medidas:

- Redução proporcional de jornada de trabalho e de salários;
- Suspensão temporária do contrato de trabalho;
- Pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

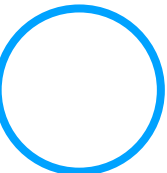




9.1. REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E SALÁRIO

O empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até 90 dias, observando que:

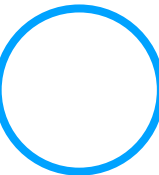
- Deverá ser preservado o valor do salário-hora de trabalho;
- A redução será estabelecida mediante acordo individual escrito, entre empregado e empregador, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos.



9.1. REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E SALÁRIO

A redução da jornada de trabalho e de salário, deverá ocorrer exclusivamente, nos seguintes percentuais:


- 25%
- 50%
- 70%

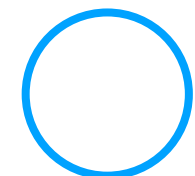




9.1.1. REESTABELECIMENTO DA JORNADA E SALÁRIO

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 dias corridos, contado:

- Da cessação do estado de calamidade pública;
 - Da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou
 - Da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.
- 

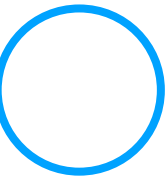




9.2. SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO

O empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de 60 dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 dias.

Para tanto, a suspensão será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos.

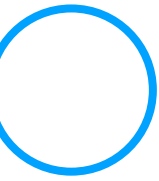




9.2. SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO

Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado:


- Terá direito a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados;
- Ficará autorizado a recolher a contribuição previdenciária ao RGPS na qualidade de segurado facultativo.

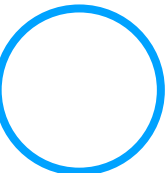




9.2.1. DESCARACTERIZAÇÃO DA SUSPENSÃO

Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho (home office), trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

- 
- Ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;
 - Às penalidades previstas na legislação em vigor e às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

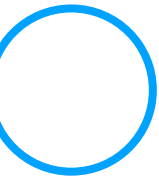




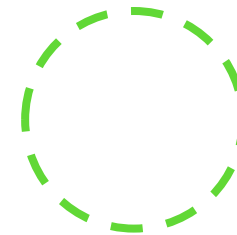
9.2.2. REESTABELECIMENTO DO CONTRATO

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 dias corridos, contado:

- Da cessação do estado de calamidade pública;
- Da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuados; ou
- Da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.



9.3. NEGOCIAÇÃO COLETIVA - EXIGÊNCIA - HIPÓTESES



Acordo individual apenas comunicar ao sindicato da categoria em até 10 dias após a celebração do contrato

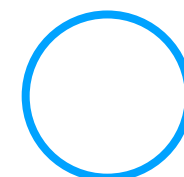
- Funcionário com salário de R\$0,00 a 3.135,00
- Funcionário com salário igual ou superior a R\$12.202,12 que seja portador de diploma de nível superior

Convenção ou acordo coletivo obrigatório assistência do sindicato da categoria

- Funcionário com salário de R\$3.135,01 a 12.202,11
- Funcionário com salário igual ou superior a R\$12.202,12 que não seja portador de diploma de nível superior

Acordo individual apenas comunicar ao sindicato da categoria em até 10 dias após a celebração do contrato

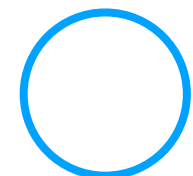
- Redução de salários de 25%

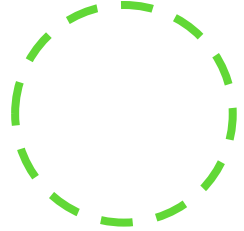




9.4. BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA - BEM

O benefício emergencial de preservação do emprego e da renda (BEm), será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia:

- Pessoal e intransferível;
- Será devido mensalmente a partir da data do início da redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho;
- Será custeado com recursos da União.

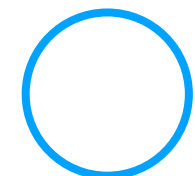




9.4. BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA - BEM


Não será devido ao empregado que esteja:

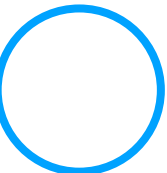
- Ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou
- Em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) ou dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) ressalvado a pensão por morte e o auxílio-acidente;
 - Do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e
 - Da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998/1990.





9.4.1. REQUISITOS PARA CONCESSÃO


- O empregador deve informar ao Ministério da Economia, a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 dias, contado da data da celebração do acordo;
 - A primeira parcela será paga no prazo de 30 dias, contado da data da celebração do acordo, desde que seja informada no prazo 10 dias mencionado;
 - O BEm será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.
- 



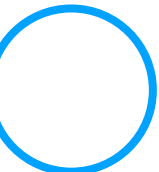


9.4.1. REQUISITOS PARA CONCESSÃO

Na hipótese de o empregador não prestar a informação dentro do prazo estabelecido, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até que a informação seja prestada;



A data de início do benefício será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e será devido pelo restante do período pactuado. A primeira parcela, observado o disposto acima, será paga no prazo de 30 dias, contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada.





9.4.2. BENEFÍCIO EMERGENCIAL - VALOR

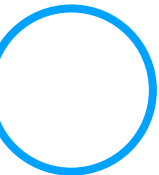
O benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO:

Será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução.

Exemplo: Considerando um empregado que, teria direito ao seguro-desemprego no valor máximo, ou seja, R\$ 1.813,03, temos:

- a) Redução de 25% - Valor do benefício emergencial = R\$ 453,26;
- b) Redução de 50% - Valor do benefício emergencial = R\$ 906,52;
- c) Redução de 70% - Valor do benefício emergencial = R\$ 1.269,12.



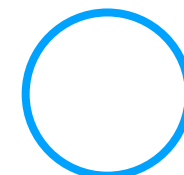
9.4.2. BENEFÍCIO EMERGENCIAL - VALOR



2) Considerando um empregado com salário de R\$ 2.600,00. Apuração do valor do seguro-desemprego, considerando a média mensal de R\$ 2.600,00.

- **R\$ 1.779,88** - Total do seguro-desemprego a que o segurado teria direito.

Salário antes da redução	Redução 25%	Redução 50%	Redução 70%
R\$ 2.600,00	R\$ 1.950,00	R\$ 1.300,00	R\$ 780,00
Benefício emergencial devido	R\$ 444,97	R\$ 889,94	R\$ 1.245,92
Total devido ao empregado	R\$ 2.394,97	R\$ 2.189,94	R\$ 2.025,92





9.4.2. BENEFÍCIO EMERGENCIAL - VALOR

O benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO:

- Equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito; ou equivalente a 70% do seguro-desemprego, quando a empresa auferiu, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00. Nessa situação a empresa fica obrigada a conceder ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado.





9.4.3. BENEFÍCIO EMERGENCIAL - PAGAMENTO

De modo geral, o valor do benefício é creditado na conta bancária informada pelo Empregador ao Ministério da Economia.

Em situações especiais, o pagamento pode ser feito mediante crédito em outra conta de titularidade do trabalhador ou ainda por meio do Cartão do Cidadão.

O valor do BEm é enviado para pagamento na CAIXA nas seguintes situações:

- Quando foi informada pela empresa, no portal Empregador Web, uma conta na CAIXA;





9.4.3. BENEFÍCIO EMERGENCIAL - PAGAMENTO

- Quando não foi informada, pelo empregador, uma conta para crédito dos valores;
- Quando se tratar de benefício de trabalhador com contrato intermitente.

O benefício é direcionado para processamento no Banco do Brasil, quando:

- Tiver sido indicada conta para crédito em qualquer outra instituição financeira. Nesse caso, o Banco do Brasil efetua a transferência do valor à conta informada no banco de destino, não havendo envolvimento da CAIXA no processo.





9.4.3. BENEFÍCIO EMERGENCIAL - PAGAMENTO

Saiba mais a respeito dos benefícios processados pelo Banco do Brasil em:
<https://www.bb.com.br/pbb/bem/sobrepagamento#/>.

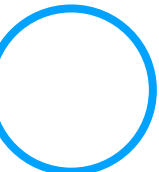
- Para informações sobre a concessão do benefício, consulte o Portal de Serviços do Ministério da Economia pelo endereço: <https://servicos.mte.gov.br/>;
- Pelo App “Carteira de Trabalho Digital”; ou
- Por meio da central telefônica 158.



9.4.4. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

O empregado que receber o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, terá a garantia provisória de manutenção do emprego, nos seguintes termos:

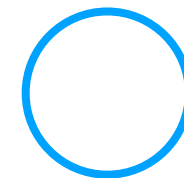
- Durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e
- Após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.



9.4.4.1. DISPENSA DO EMPREGADO DURANTE O PERÍODO DE GARANTIA - CONSEQUÊNCIAS

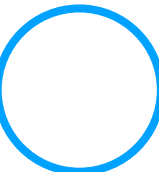
A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

- 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;



9.4.4.1. DISPENSA DO EMPREGADO DURANTE O PERÍODO DE GARANTIA - CONSEQUÊNCIAS

- 75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; ou
- 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.






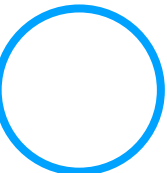
10. REGRAS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Está suspensa durante o período de calamidade pública o cumprimento das seguintes regras de segurança e saúde no trabalho:

- Realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais;
- Realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.



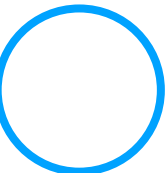
As CIPAS poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.



11. FGTS - PRORROGAÇÃO DE PRAZO PARA DEPÓSITOS

O recolhimento do FGTS relativos às competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado em 6 parcelas mensais, sem a incidência da atualização, da multa e dos juros:

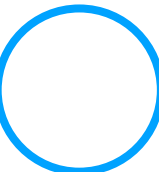
- O vencimento das parcelas será no 7º dia de cada mês, de julho a dezembro de 2020;
- O empregador que não prestar a declaração da informação ao FGTS até o dia 07 de cada mês, na forma mencionada, deve realizá-la impreterivelmente até a data limite de 20.06.2020 para fins de não incidência de multa e encargos devidos;



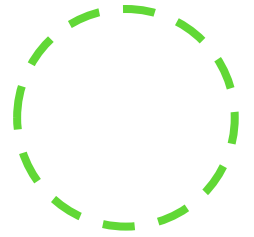


11. FGTS - PRORROGAÇÃO DE PRAZO PARA DEPÓSITOS

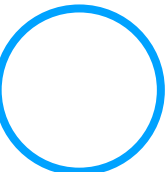
- Não será aplicado valor mínimo para as parcelas, sendo o valor total a ser parcelado dividido igualmente em 6 vezes, podendo ser antecipado a interesse do empregador ou empregador doméstico;
- Caso o recolhimento da parcela não seja efetuado no prazo fixado, estará sujeito à multa e aos demais encargos legais e, ainda, ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS (CRF).



11. FGTS - PRORROGAÇÃO DE PRAZO PARA DEPÓSITOS



- Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, o empregador ficará obrigado:
 - Ao recolhimento dos valores correspondentes à suspensão, sem incidência da multa e dos demais encargos devidos, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização; e
 - Ao depósito dos valores referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, além da multa rescisória.

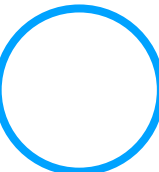




12. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS - PRORROGAÇÃO DE PRAZO DE RECOLHIMENTO

O prazo de recolhimento das contribuições previdenciárias dos contribuintes a seguir, relativas às competências março e abril/2020, foi prorrogado para 20.08.2020 e 20.10.2020, respectivamente:

- Empresas e equiparadas equivalente a 20% ou 22,5%, conforme o caso, incidente sobre a remuneração de empregados, contribuintes individuais e trabalhadores avulsos, bem como as contribuições para o GILRAT.

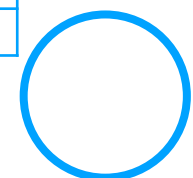


13. CONTRIBUIÇÕES DO SISTEMA S - REDUÇÃO DE ALÍQUOTAS

Até 30.06.2020, as alíquotas das contribuições aos serviços sociais autônomos ficam reduzidos à metade.

- SESCOOP, SESI, SESC, SEST, SENAC, SENAI, SENAT e SENAR

Código FPAS	Base de Cálculo	Terceiros	Alíquota
515	Remuneração dos Segurados	Salário Educação	2,50%
		INCRA	0,20%
		SENAC	0,50%
		SESC	0,75%
		SEBRAE	0,60%
	Total	4,55%	
523	Remuneração dos Segurados	Salário Educação	2,50%
		INCRA	0,20%
		Total	2,70%
566	Remuneração dos Segurados	Salário Educação	2,50%
		INCRA	0,20%
		SESC	0,75%
		SEBRAE	0,30%
		Total	3,75%

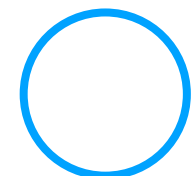




14. ABONO ANUAL

No ano de 2020, o pagamento do abono anual a quem recebeu auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será efetuado em 2 parcelas, excepcionalmente, da seguinte forma:


- ✓ A primeira correspondente a 50% do valor do benefício devido no mês de abril e paga juntamente com os benefícios dessa competência; e
- ✓ A segunda correspondente à diferença entre o valor total do abono anual e o valor da parcela antecipada e será paga juntamente com os benefícios da competência maio.





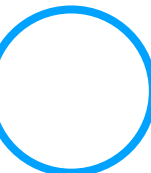
15. FGTS - LIBERAÇÃO DE SAQUE

A partir de 15.06 e até 31.12.2020, cada trabalhador poderá sacar de sua conta vinculada do FGTS, o valor máximo de R\$ 1.045,00 (um salário mínimo). Se o trabalhador possuir mais de uma conta vinculada, o saque será feito na ordem:

- 
- Contas vinculadas relativas a contratos de trabalho extintos, com início pela conta que tiver o menor saldo; e
 - Demais contas vinculadas, com início pela conta que tiver o menor saldo.



Os saques serão efetuados conforme cronograma de atendimento, critérios e forma estabelecidos pela Caixa.

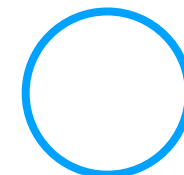
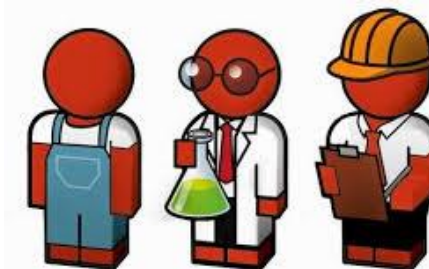




16. AUXÍLIO EMERGENCIAL

A partir de 02.04.2020, será concedido auxílio emergencial mensal, no valor de R\$ 600,00 e pelo prazo de 3 meses, aos trabalhadores a seguir:

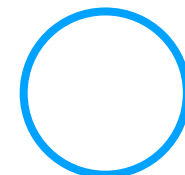
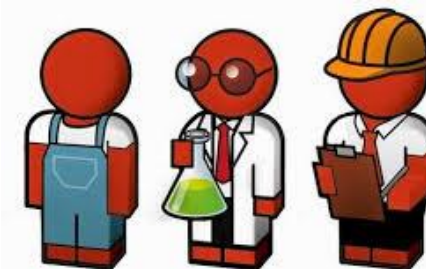
- Microempreendedor individual (MEI);
- Contribuinte individual do RGPS;
- Trabalhador informal de qualquer natureza: empregado em situação irregular, autônomo, desempregado, trabalhador sob contrato de trabalho intermitente não formalizado.





16. AUXÍLIO EMERGENCIAL

- O auxílio emergencial será operacionalizado e pago, em 3 prestações mensais, por instituições financeiras públicas federais, preferencialmente por meio de conta depósito ou conta poupança de titularidade do trabalhador ou por meio de conta poupança social digital, de abertura automática em nome dos beneficiários, a qual possuirá as seguintes características:
- Dispensa da apresentação de documentos;
- Isenção de cobrança de tarifas de manutenção, observada a regulamentação específica estabelecida pelo Conselho Monetário Nacional;



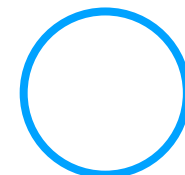
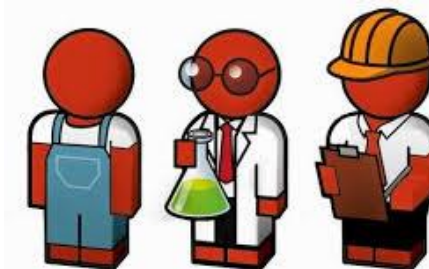


16. AUXÍLIO EMERGENCIAL

- Ao menos 1 transferência eletrônica de valores ao mês, sem custos, para conta bancária mantida em qualquer instituição financeira habilitada a operar pelo Banco Central do Brasil;
- Não passível de emissão de cartão eletrônico, cheques ou ordens de pagamento para sua movimentação.



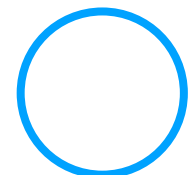
ASTECA
Serviços de apoio e Tecnologia






16. AUXÍLIO EMERGENCIAL

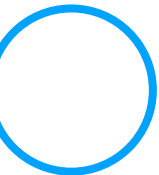
- É vedado às instituições financeiras efetuar descontos ou compensações que impliquem a redução do valor do auxílio emergencial, a pretexto de recompor saldos negativos ou de saldar dívidas preexistentes do beneficiário, sendo válido o mesmo critério para qualquer tipo de conta bancária em que houver opção de transferência pelo beneficiário.






16.1. REQUISITOS PARA CONCESSÃO

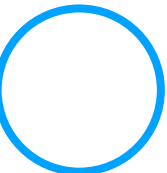
- Ser maior 18 anos de idade;
 - Ser mãe adolescente menor de 18 anos de idade;
 - Não ter emprego formal ativo;
 - Não ser titular de benefício previdenciário ou assistencial ou beneficiário do seguro-desemprego ou de programa de transferência de renda federal, ressalvado o bolsa família. No caso do bolsa família, o benefício emergencial o substituirá, de ofício, nas situações em que for mais vantajoso;
- 





16.1. REQUISITOS PARA CONCESSÃO

- Ter renda familiar mensal per capita de até R\$ 522,50 ou tenha renda familiar mensal total de até R\$ 3.135,00. Estas condições serão verificadas no CadÚnico para os inscritos e mediante autodeclaração para os demais por meio de plataforma digital;
 - Não ter auferido, no ano de 2018, rendimentos tributáveis acima de R\$ 28.559,70;
 - Ser inscrito no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), devendo a inscrição estar regular.
- 



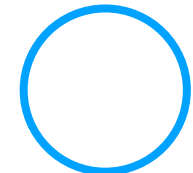


16.2. ACESSO AO AUXÍLIO

Para ter acesso ao auxílio o trabalhador deve:

- Estar inscrito no Cadastro Único até 20.03.2020; ou
- Preencher o formulário disponibilizado na plataforma digital, com autodeclaração que contenha as informações necessárias.

A plataforma digital poderá ser utilizada para o acompanhamento da elegibilidade ao auxílio emergencial por todos os trabalhadores.

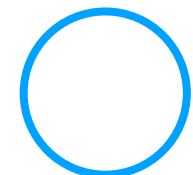




16.2. ACESSO AO AUXÍLIO

A inscrição no Cadastro Único ou o preenchimento da autodeclaração não garante ao trabalhador o direito ao auxílio emergencial até que sejam verificados os critérios exigidos pela lei.


Os dados extraídos pelo Ministério da Cidadania do Cadastro Único e os inseridos na plataforma digital, serão submetidos a cruzamentos com as bases de dados do Governo federal e, após a verificação do cumprimento dos critérios exigidos, os beneficiários serão incluídos na folha de pagamento do auxílio emergencial.

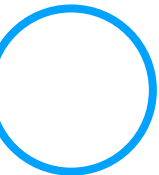




16.3. PAGAMENTO

O pagamento do auxílio emergencial está limitado a 2 membros da mesma família, sendo que terão preferência os trabalhadores:

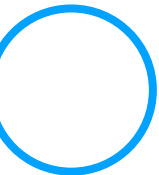
1. Do sexo feminino;
 2. Com data de nascimento mais antiga;
 3. Com menor renda individual; e
 4. Pela ordem alfabética do primeiro nome, se necessário, para fins de desempate.
- 





16.3. PAGAMENTO

A mulher provedora de família monoparental (grupo familiar chefiado por mulher sem cônjuge ou companheiro, com pelo menos uma pessoa menor de 18 anos de idade), receberá duas cotas do auxílio, mesmo que haja outro trabalhador elegível na família.





FALE CONOSCO



Whatsapp
11 95896-8895



E-mail
pessoal@astecainforma.com.br



Telefone
11 3673-4855



ASTECA
Serviços de apoio e Tecnologia

