



GOVERNO PUBLICA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/20, INSTITUINDO O PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

- Foi publicada a Medida Provisória (MP) nº 936 em 01.04.2020, com o objetivo de preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública;
- Com efeito, esta MP possui como medidas o pagamento de benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e, por fim, a suspensão temporária do contrato de trabalho;
- Ela é aplicada aos trabalhadores urbanos, rurais, domésticos e aos aprendizes, bem como aqueles empregados com contrato de trabalho intermitente e com jornada parcial de trabalho.

Nesse sentido, destacamos abaixo os principais pontos da supramencionada MP.

1. ASPECTOS GERAIS

- O benefício emergencial de preservação do emprego e da renda será custeado com recursos da União;
- Todos os empregados terão direito ao benefício emergencial, independente da data em que se iniciou o contrato de trabalho para com o empregador. Em caso de mais de um contrato de trabalho em vigor e os empregadores decidirem pela adesão ao programa, o empregado terá direito ao benefício emergencial relativo à cada contrato de trabalho, observado o disposto no artigo 6º, §º 3 desta MP;
- O citado benefício será pago apenas nas hipóteses de redução proporcional da jornada e dos salários e em caso de suspensão temporária do contrato de trabalho;
- O empregador deverá informar ao Ministério da Economia a redução da jornada e dos salários ou a suspensão temporária do contrato de trabalho no prazo de 10 dias, contados da data de celebração do acordo (individual e escrito) com o empregado;

- Caso o empregador não informe ao Ministério da Economia dentro do prazo estabelecido, este ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada, inclusive quanto aos encargos sociais, até que a informação seja prestada;
- O benefício emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada e dos salários ou a suspensão temporária do contrato de trabalho;
- O curso ou programa de qualificação prevista no artigo 476-A da CLT, poderá ser oferecido pelo empregador, exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses;

2. PERÍODO DE VALIDADE DA MEDIDA PROVISÓRIA

- A Medida Provisória terá validade por 60 dias, renovada por mais 60 dias, conforme previsto no artigo 62, § 7º da Constituição Federal.

3. DA POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIOS.

- Faculta ao empregador a possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e salários, pelo período máximo de 90 (noventa) dias;
- A redução da jornada e salários poderá ser feita mediante acordo individual escrito entre o empregado e o empregador, que deverá ser encaminhado ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos;
- Poderá ser implementada por acordo individual escrito somente aos empregados que percebam até 3 (três) salários mínimos (R\$ 3.135,00) ou empregados portadores de diploma de nível superior e com salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12;
- Aos empregados com salário superior a R\$ 3.135,00 e inferior a R\$ 12.202,12, a redução do salário e da jornada deverão ser feitos mediante norma coletiva com o percentual de 50% ou 70%. Para estes empregados, somente poderá ser feito mediante acordo individual escrito quando o percentual da redução de jornada e salários for de 25%;
- A redução do salário não prejudicará o valor do salário-hora do empregado;
- O acordo firmado, obrigatoriamente, deverá ser comunicado ao Sindicato laboral, no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, contados da data de sua celebração;
- A redução da jornada e do salário, deverão obedecer aos seguintes percentuais:

- 25% (vinte e cinco por cento)
- 50% (cinquenta por cento)
- 75% (setenta e cinco por cento)

➤ O governo subsidiará o complemento do salário reduzido, tendo como base de cálculo o seguro-desemprego que faria jus se fosse dispensado sem justa causa.

- Exemplo: O empregado recebe R\$ 2.000,00 e teve sua jornada e salário reduzido em 50%. A empresa pagará R\$ 1.000,00 de salários e o governo pagará 50% tendo como base o valor que o empregado receberia a título de seguro-desemprego.

➤ A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente deverão ser restabelecidos no prazo de 2 (dois) corridos, contados da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual ou da data de comunicação do empregador, informando ao empregado sobre sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

4. DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

➤ Faculta ao empregador, durante o estado de calamidade pública, acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, podendo ser fracionado em até 2 (dois) períodos de (30) trinta dias, sendo vedado qualquer tipo de atividade em favor do empregador;

➤ Poderá ser acordada mediante acordo individual escrito com aqueles empregados com salário até R\$ 3.135,00 ou empregados portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12, que deverá ser encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos, comunicando ao Sindicato laboral, no prazo máximo de 10 dias corridos, contados da data de sua celebração;

➤ Durante o período de suspensão, o empregado continuará fazendo jus a todos os benefícios concedidos pela empresa, exceto o vale transporte;

➤ O contrato de trabalho deverá ser restabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos, contados da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre sua decisão de antecipar o fim da suspensão temporária do contrato de trabalho;

➤ Se durante o período de suspensão o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio remoto ou à distância, a suspensão restará descaracterizada e o empregador está sujeito as sanções definidas nos incisos do artigo 8º, §º 4 da MP 936/2020;

➤ Com a suspensão temporária do contrato de trabalho, não há obrigação da empresa quanto ao pagamento de salários. Nesta hipótese, o Governo pagará ao trabalhador a quantia que faria jus no caso de recebimento do seguro-desemprego;

➤ Empresas com faturamento superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) no ano-calendário de 2019, somente poderão adotar a suspensão temporária do contrato de trabalho mediante ajuda compensatória a seus empregados no valor de 30% do valor do salário do empregado sendo os outros 70% custeados pelo governo, tendo como base de cálculo o valor que o empregado teria direito na percepção do seguro desemprego;

5. DA AJUDA COMPENSATÓRIA

➤ A MP faculta às empresas o pagamento de ajuda compensatória aos empregados, cujo valor deverá ser definido em acordo individual pactuado ou em negociação coletiva

➤ A citada ajuda compensatória poderá ser acumulada com o pagamento do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda. Quanto ao valor, deverá ser definido em acordo individual ou coletivo;

➤ A ajuda compensatória terá natureza indenizatória e não integrará:

- a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;
- a base de cálculo do valor devido ao FGTS;
- a base de cálculo da contribuição previdenciária e demais tributos incidentes sobre a folha salarial;

6. DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO.

➤ O empregado que receber o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, não poderá ser dispensado sem justa causa durante o período acordado de redução da jornada e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho;

➤ Após o restabelecimento da jornada e do salário, serão mantidas as mesmas condições do contrato de trabalho e o empregado terá estabilidade no emprego por período equivalente ao acordado para a redução ou suspensão;

➤ Se houver a dispensa dentro do período de estabilidade, além das verbas rescisórias, estará o empregador sujeito à indenização, nos termos do artigo 10, § 1º desta MP.

7. DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS.

- Os acordos e convenções coletivas poderão estabelecer percentuais de redução diversos aos fixados, observados os parâmetros estabelecidos nos incisos do artigo 11, § 1º e § 2º desta MP;
- As convenções e acordos coletivos celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos por meios eletrônicos, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados da publicação da MP nº 936/2020, obedecidas as exigências previstas na CLT.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Com efeito, é nítido o intuito da Medida Provisória em preservar todos os postos de trabalho.

Todavia, importante esclarecer ainda, que o Ministério da Economia não publicou a orientação necessária para que o empregador faça a comunicação da concessão e pagamento do benefício emergencial editado nesta MP nº 936/2020.

Portanto, em que pese o permissivo legal, recomendamos muita cautela às empresas ao reduzirem os salários de seus empregados, mediante acordo individual, sobretudo pelo disposto no artigo 7º, inciso VI da nossa Constituição Federal, que assegura a irredutibilidade salarial, salvo o disposto em convenção e norma coletiva.

O Sette Câmara, Corrêa e Bastos Advogados Associados coloca-se à disposição para quaisquer esclarecimentos sobre o tema e nas medidas a serem tomadas, de modo a dar segurança jurídica tanto para os empregados, quanto para os empregadores.

Contato: luizbastos@scbadvogados.adv.br