



INFORME GDB ADVOGADOS

Abril /2020

www.gdbadvogados.com.br

Medida provisória 936: medidas para manutenção do emprego e renda

***Ao final disponibilizamos quadros resumo**

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, o Governo editou, ontem (01/04/2020), a Medida Provisória 936.

Tal medida, além de instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, dispôs sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública.

Desta forma, a MP estabelece as seguintes medidas:

- o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Cumpri-nos observar que tais medidas não se aplicam, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

Do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União nas seguintes hipóteses:

- redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e
- suspensão temporária do contrato de trabalho.

O Benefício será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Para obtenção do benefício, o empregador informará ao Ministério da Economia, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo, a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Uma vez informado, a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo, sendo pago, exclusivamente, enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

O valor do Benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, sendo que:

- na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução; e
- na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado receberá:
 - **100% do valor que receberia de seguro desemprego** caso a empregadora **não tenha** auferido no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);
 - **70% do valor que receberia de seguro desemprego** caso a empregadora **tenha** auferido no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);

Na hipótese do recebimento de apenas do 70% do valor que receberia de seguro desemprego, o empregador deverá complementar os 30% restantes. Portanto, o empregado receberá sempre 100% do valor, contudo, a depender da receita bruta do empregador, o recebimento se dará por diferentes fontes.

Diferente do que o corre com o seguro desemprego, o Benefício será pago independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo; tempo de vínculo empregatício; e número de salários recebidos.

Não terá direito ao Benefício o empregado que esteja:

- ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo;
- em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, **com ressalvas**;
- em gozo do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e
- em gozo da bolsa de qualificação profissional;

Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, **por até noventa dias**, observados os seguintes requisitos:

- preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e
- redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais: 25%, 50% ou 70%.

Caso a redução seja celebrada por meio de negociação coletiva, esta poderá estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos acima, e, nestes casos, o Benefício será concedido nos seguintes termos:

- sem percepção do Benefício para a redução de jornada e de salário inferior a vinte e cinco por cento;
- de vinte e cinco por cento sobre a base do seguro desemprego para a redução de jornada e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;
- de cinquenta por cento sobre a base do seguro desemprego para a redução de jornada e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e
- de setenta por cento sobre a base do seguro desemprego para a redução de jornada e de salário superior a setenta por cento.

Da suspensão temporária do contrato de trabalho

O empregador poderá, durante o estado de calamidade pública, acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, **pelo prazo máximo de sessenta dias**, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

Durante o período de suspensão, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados e ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

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, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, estando o empregador sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período, bem como demais penalidades e sanções previstas na lei e convenção coletiva.

A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.

Disposições comuns à redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e a suspensão temporária do contrato de trabalho

Restabelecimento do contrato de trabalho

Em ambos os casos, o contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:

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

Ajuda compensatória mensal

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho.

Com relação a ajuda compensatória, esta:

- deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;
- terá natureza indenizatória;
- 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;
- não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
- não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e
- poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

Obs. Mesmo na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória não integrará o salário devido pelo empregador e observará o disposto acima.

Garantia provisória de emprego

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, 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.

Em caso de dispensa sem justa causa que ocorrer durante a garantia provisória de emprego nos moldes acima, o empregador estará sujeito ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

- cinquenta por cento 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 vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;
- setenta e cinco por cento 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 cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou
- cem por cento 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 setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Obs. A garantia não se aplica a dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Acordos individuais e coletivos

As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de acordo individual aos empregados:

- com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou
- portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a R\$12.202,12.

Obs I Nos casos de convenção e acordo coletivo, poderá ser feito para todos os empregados, sem respeitar os limites salariais acima.

Obs II Para a redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, poderá ser pactuada por acordo individual, independentemente do valor do salário.

Obs III. Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos da Medida Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

Quadros Resumo

Redução de jornada com preservação de renda

Redução	Valor do benefício	Acordo Individual	Acordo Coletivo
25%	25% do seguro desemprego	Todos os empregados	Todos os empregados
50%	50% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três R\$3.117,00 ou mais de R\$12.202,12*.	Todos os empregados
70%	70% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três R\$3.117,00 ou mais de R\$12.202,12*.	Todos os empregados

Suspensão do contrato de trabalho com pagamento de seguro desemprego

Receita bruta anual da empresa	Ajuda compensatória mensal paga pelo empregador	Valor do Benefício	Acordo Individual	Acordo Coletivo
Até R\$4.8 milhões	Não obrigatória	100% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três R\$3.117,00 ou mais de R\$12.202,12*.	Todos os empregados
Mais de R\$4.8 milhões	Obrigatório 30% do salário do empregado	70% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três R\$3.117,00 ou mais de R\$12.202,12*.	Todos os empregados

*No caso dos funcionários que recebam salários maior de R\$12.202,12, é necessário que o mesmo tenha diploma de nível superior.