

06 abril 2020

Medida Provisória – 936
Pandemia Coronavírus – Covid
19
Medidas Trabalhistas

Autoras:

Elisa Maria Lima Franco e
Natacha Giardiello

elisa.franco@frosa.com.br
natacha.giardiello@frosa.com.br

www.frosa.com.br

MP 936 – Covid 19

A Medida Provisória nº 936/2020 foi editada com o objetivo de instituir o Programa de Manutenção do Emprego e Renda, com o intuito de assegurar a manutenção dos empregos em razão da Pandemia decretada pela OMS – Organização Mundial da Saúde referente ao covid-19 (Coronavírus).

Diante da quarentena vivenciada pelos estados brasileiros fez-se necessária a adoção de medidas capazes de auxiliar na manutenção dos empregos, frente à crise econômica enfrentada pelos diversos setores de produção, comércio e prestação de serviços, buscando mecanismos capazes de se evitar o desemprego em massa.

As medidas sancionadas serão aplicáveis durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto nº 06/2020, produzindo efeitos a partir de sua publicação em 01/04/2020, bem como possui o intuito de manter as relações de emprego durante este período. Assim, o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda possui três objetivos:

- Preservação do emprego e da renda dos trabalhadores;
- Garantia da continuidade das atividades laborais e empresariais; e
- Redução do impacto social decorrente do estado de calamidade pública e emergencial decretado pelos Estados do Brasil.

1) O pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda:

A fim de assegurar o cumprimento dos objetivos acima elencados o Programa Emergencial elencou três medidas que podem ser adotadas, as quais não se aplicam aos funcionários públicos, bem como empresas públicas de sociedade de economia mista e suas respectivas subsidiárias.

Tais medidas e seu respectivo cumprimento serão fiscalizados pelo Ministério da Economia, o qual detém o dever de editar normas complementares necessárias a sua execução. Seguem abaixo as medidas adotadas:

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

O pagamento do Benefício Emergencial deve ser adotado em duas hipóteses:

- I. quando o empregador adotar a redução proporcional de jornada e salários dos seus empregados; e
- II. quando houver a suspensão temporária do contrato de trabalho.

O Benefício Emergencial possui o intuito de complementar a renda do empregado quanto este tiver o seu salário reduzido em razão da respectiva redução da sua jornada de trabalho, bem como diante de eventual suspensão do seu contrato de trabalho nos moldes definidos na Medida Provisória nº 936, a fim de resguardar o sustento do trabalhador no período em que vigorar o estado de calamidade em razão da pandemia ora vivenciada.

Ainda, importante ressaltar que o Benefício Emergencial não afeta o valor do seguro-desemprego que o empregado eventualmente tiver direito, desde que cumpridos os requisitos elencados na Lei nº 7.998/1990 no momento de sua dispensa.

Quem pode usufruir?

- Empregados vinculados à Consolidação das Leis do Trabalho (mediante registro em CTPS);
- Contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial;
- Pessoas que recebem pensão por morte ou auxílio-acidente;
- Empregado com mais de um vínculo formal de emprego também poderá receber o Benefício de forma cumulativa;
- Empregado contratado na modalidade intermitente poderá receber o benefício limitado ao valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) pelo período de 03 (três) meses, o qual não poderá ser acumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial.

Quem está impedido de usufruir?

- Autônomos;
- O Benefício Emergencial não poderá ser usufruído por:
 - I. pessoas que ocupem cargos públicos, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo;
 - II. em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social (exceto àqueles que recebem pensão por morte ou auxílio-acidente);
 - III. em gozo de bolsa de qualificação profissional custeada pelo FAT (artigo 2º-A da Lei nº 7.998/90)

Dever do empregador:

- Informar o Sindicato sobre os acordos individuais realizados para a redução proporcional de jornada e salário realizados bem como para a suspensão temporária do contrato de trabalho no prazo de 10 (dez) dias contados da data da celebração do acordo;
- Informar o Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho do empregado e de seu salário, ou a suspensão temporária do contrato de trabalho adotada mediante acordo individual por escrito ou negociação coletiva, no prazo de 10 (dez) dias contados da data da celebração do acordo;
- Caso o empregador não informe o Ministério da Economia dentro do prazo acima elencado será responsável pelo pagamento da remuneração do empregado no valor anterior à adoção das medidas quanto a redução de jornada e salários ou suspensão do contrato de trabalho, inclusive sobre os encargos sociais até que a informação sobre a adoção das respectivas medidas seja encaminhada ao Ministério da Economia.

Do valor do benefício:

- O valor do Benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego que o empregado teria direito e, caso adotada a redução da jornada e salário, o valor será computado observando o percentual da redução adotado;
- Em se tratando de suspensão do contrato de trabalho o valor mensal a ser quitado será:
 - I. equivalente a 100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego que o empregado teria direito; ou
 - II. equivalente a 70% do valor do seguro-desemprego que o empregado teria direito nos casos em que a empresa tiver auferido, no ano-calendário de 2019 receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), de modo que o empregador deverá contribuir com 30% (trinta por cento) do salário do empregado neste caso;

- Nos casos em que o valor do Benefício Emergencial resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira superior.

Do pagamento:

- A primeira parcela será quitada dentro do prazo de 30 (trinta) dias contados da data da celebração do acordo individual, desde que tenha sido informado ao Ministério da Economia no prazo de 10 (dez) dias após a celebração do acordo;
- O pagamento será efetuado exclusivamente enquanto perdurar a redução de jornada e salários ou a suspensão do contrato de trabalho avençados com o empregador;
- A data de início do Benefício será fixada na data em que a informação for efetivamente encaminhada pelo empregador ao Ministério da Economia, caso a informação não seja prestada dentro do prazo de 10 (dez) dias contados da celebração do acordo, e o Benefício será devido pelo período restante em que perdurarem as medidas adotadas pelo empregador;
- Caso o empregador não informe a adoção das medidas mencionadas dentro do prazo estipulado pela Medida Provisória de 10 (dez) dias contados da data do acordo, a primeira parcela do Benefício será quitada 30 (trinta) dias após a comunicação da adoção das medidas ao Ministério da Economia;
- Eventuais valores pagos indevidamente ou além do devido serão convertidos em crédito inscrito em dívida ativa da União Federal.

Da ajuda compensatória mensal:

- Além do Benefício Emergencial o empregador poderá pagar uma ajuda compensatória ao empregado tanto em razão da redução da jornada e salário quanto em razão da suspensão temporária do contrato de trabalho;
- A ajuda compensatória deverá ter o seu valor definido no acordo individual de trabalho firmado entre o empregado e o empregador, ou deve ser pactuado mediante negociação coletiva;
- Possui natureza indenizatória;
- Não integra a base de cálculo do imposto de renda retido na fonte ou da declaração anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;
- Não integra a base de cálculo de contribuições previdenciária e demais tributos incidentes sobre a folha de pagamento;
- Não integra a base de cálculo para recolhimento do FGTS;
- 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;

- Não integra o salário do empregado apenas na hipótese de redução proporcional de jornada e salário do empregado.

Da garantia ao emprego:

- O empregado que estiver submetido à redução de sua jornada de trabalho e salário, ou à suspensão temporária do contrato de trabalho e receber o Benefício Emergencial terá garantia provisória ao emprego:
 - durante o período em que perdurar as medidas adotadas pelo empregador quanto a redução proporcional de jornada e salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho; ou
 - após o restabelecimento da jornada de trabalho e do contrato de trabalho pelo período acordado entre as partes.
- A rescisão sem justa causa durante o período de garantia provisória ao emprego previsto no acordo individual ou coletivo, bem como durante o período em que perduraram as medidas adotadas implicará no pagamento de indenização proporcional à medida adotada. Assim foi estipulado o seguinte parâmetro de indenização:
 - Redução proporcional da jornada e salário em 25% (vinte e cinco por cento) até 49% (quarenta e nove por cento) = Pagamento de indenização correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário que o empregado teria direito;
 - Redução proporcional da jornada e salário em 50% (cinquenta por cento) até 69% (sessenta e nove por cento) = Pagamento de indenização correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do salário que o empregado teria direito;
 - Redução proporcional da jornada e salário igual ou superior a 70% (setenta por cento) ou suspensão temporária do contrato de trabalho = Pagamento de indenização correspondente a 100% (cem por cento) do salário que o empregado teria direito;
- O pedido de demissão ou a demissão por justa causa não implica no pagamento de indenização pelo empregador.

2) Redução proporcional da jornada de Trabalho e de salários

O empregador poderá acordar a redução da jornada de trabalho do empregado com a respectiva redução salarial na mesma proporção pelo período máximo de 90 (noventa) dias, nos seguintes moldes:

Dever do empregador:

- Deve ser preservado o valor do salário-hora de trabalho;

- A alteração do contrato de trabalho deve ser realizada mediante acordo individual por escrito entre o empregado e o empregador, obtendo o empregado ciência do seu conteúdo com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência (vale para empregados que recebem salário de R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) ou hipersuficientes);
- Pode ser acordada mediante negociação coletiva;
- Deve informar o Sindicato e o Ministério da Economia sobre os acordos individuais realizados no prazo de 10 (dez) dias contados da data da celebração do acordo;
- A redução proporcional de jornada e de salário mediante acordo individual pode ser realizada exclusivamente nos seguintes percentuais: (i) 25% (vinte e cinco por cento); (ii) 50% (cinquenta por cento) ou (iii) 70% (setenta por cento);
- A redução proporcional de jornada e salário realizada mediante Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo poderá negociar percentuais diversos de redução;
- A redução de 25% (vinte e cinco por cento) poderá ser realizada mediante acordo individual inclusive com os empregados que recebem salário inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais);
- Pode perdurar pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias.

Do recebimento do benefício:

- Durante o período da redução proporcional de jornada e salário o empregado poderá receber cumulativamente o Benefício Emergencial estipulado na Medida Provisória nº 936 nos seguintes valores:
- Redução proporcional da jornada e salário inferior a 25% (vinte e cinco por cento) = Não faz jus ao recebimento do Benefício Emergencial;
- Redução proporcional da jornada e salário de 25% (vinte e cinco por cento) até 49% (quarenta e nove por cento) = Recebe Benefício Emergencial de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a base de cálculo a ser utilizada;
- Redução proporcional da jornada e salário de 50% (cinquenta por cento) até 69% (sessenta e nove por cento) = Recebe Benefício Emergencial de 50% (cinquenta por cento) sobre a base de cálculo a ser utilizada;
- Redução proporcional da jornada e salário igual ou superior a 70% (setenta por cento) = Recebe Benefício Emergencial de 70% (setenta por cento) sobre a base de cálculo a ser utilizada.

Término da redução:

- A redução de salário e jornada acordada entre empregados e empregadores deverá ser encerrada:
- em até 02 (dois) dias após a cessação do estado de calamidade pública;
- na data estipulada em acordo individual mediante termo de encerramento; ou
- na data de comunicação do empregador que informe o encerramento antecipado da medida adotada.

3) Suspensão temporária do contrato de trabalho:

Diferentemente do artigo revogado na Medida Provisória de nº 927, a suspensão temporária do contrato de trabalho ora adotada se limita ao prazo máximo de 60 (sessenta) dias, podendo ser fracionada em 02 (dois) períodos de 30 (trinta) dias cada, obedecendo a seguinte regulamentação:

Dever do empregador:

- A alteração do contrato de trabalho deve ser realizada mediante acordo individual escrito entre o empregado e o empregador, obtendo o empregado ciência do seu conteúdo com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência (vale para empregados que recebem salário de R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) ou hipersuficientes);
- Pode ser acordada mediante negociação coletiva;
- Deve informar o Sindicato e o Ministério da Economia sobre os acordos individuais realizados no prazo de 10 (dez) dias contados da data da celebração do acordo;
- Manter os benefícios concedidos aos empregados durante o período de suspensão;
- Poderá recolher ao Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

Término da suspensão:

A suspensão temporária do contrato de trabalho deverá ser encerrada:

- em até 02 (dois) dias após a cessação do estado de calamidade pública;
- na data estipulada em acordo individual mediante termo de encerramento; ou
- na data de comunicação do empregador que informe o encerramento antecipado da medida adotada.

Sansões:

Caso o empregado permaneça exercendo suas atividades laborativas durante o período da suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que mediante o regime de teletrabalho, de forma parcial, por meio de trabalho remoto ou por trabalho à distância, será descaracterizada a suspensão temporária do contrato e o empregador deverá:

- pagar de imediato toda a remuneração devida e os encargos referentes ao período em que perdurou a suspensão temporária;
- estar sujeito às penalidades previstas na legislação em vigor; e
- estar sujeito às penalidades previstas em Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo.