

Programa Emergencial Manutenção Emprego e Renda

Medida Provisória 936/2020



DUAS PRINCIPAIS MODALIDADES

❖ Redução da Jornada e do Salário; e

❖ Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

NÃO SE APLICAM

As medidas da MP não se aplicam ao âmbito da União, Estados, Distrito Federal e dos Municípios, órgãos da administração pública direta e indireta, empresas públicas, sociedades de economia mista, inclusive as suas subsidiárias e aos organismos internacionais.

REDUÇÃO DE SALÁRIO E JORNADA

- ❖ Poderá ter duração de 90 dias, durante a permanência do estado de calamidade pública decorrente do corona vírus;
- ❖ Podem ser negociados individualmente com cada empregado, não precisando do sindicato:
 - 1) os acordos em que a redução de jornada e salário for de 25%,
 - 2) os acordos em que a redução de jornada e salário for de 50 ou 70%, desde que:
 - a) o empregado receba salário igual ou inferior a R\$3.135,00; ou
 - b) o empregado ganhe mais de duas vezes o limite dos benefícios do INSS e seja portador de diploma de nível superior, isso é, seja um empregado hipersuficiente nos moldes do art. 444, parágrafo único da CLT.
- ❖ Para os demais empregados, que ganhem acima de R\$3.135,00 e não sejam enquadrados como hipersuficientes, para qualquer redução superior a 25%, só por meio de negociação coletiva, isto é, com o sindicato da categoria;
- ❖ Se a negociação for coletiva, isto é, com o sindicato da categoria, aí as Partes são livres para negociar os percentuais de redução que quiserem;
- ❖ Os termos de individuais de redução de jornada e salário negociados entre empregador e empregado devem ser comunicados ao sindicato da categoria, no prazo de até 10 dias corridos contados da data de sua celebração e assinatura pelas Partes.

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO

- ❖ Poderá ter duração máxima de 60 dias, durante a permanência do estado de calamidade pública decorrente do corona vírus, podendo, ainda, ser fracionado em dois períodos de 30 dias;
- ❖ Pode ser celebrado por termo escrito negociado **individualmente** entre empregado e empregador, com antecedência mínima de 2 dias corridos ao início da suspensão, para os empregados que ganhem menos que R\$3.135,00 ou sejam hipersuficientes: ganhem mais de duas vezes o limite dos benefícios do INSS e sejam portadores de diploma de nível superior (artigo 444, parágrafo único, da CLT);
- ❖ Para os demais empregados, que ganhem acima de R\$3.135,00 e não sejam enquadrados como hipersuficientes, a suspensão do contrato só pode ser ajustada **por meio de negociação coletiva**, isto é, com o sindicato da categoria;
- ❖ Durante a suspensão, o empregador deverá manter todos os benefícios concedidos aos seus empregados;
- ❖ Durante a suspensão, o empregado, caso queira e tenha condições financeiras, poderá pagar seu próprio INSS na condição de segurado facultativo (é uma opção para não perder contagem de tempo de contribuição);
- ❖ Durante a suspensão, o empregado não poderá exercer qualquer atividade para o empregador, nem de forma remota, nem à distância, nem teletrabalho, nada! Sugiro bloquear acessos à intranet, recebimento de e-mails, cortar todas as formas de comunicação empresarial.

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO e AJUDA COMPENSATÓRIA

- ❖ Se a empresa tiver auferido, no ano calendário de 2019, receita bruta **superior** a R\$4.800.000,00, terá que pagar, **obrigatoriamente**, durante a suspensão contratual, uma ajuda compensatória mensal no valor de 30% do salário do empregado;
- ❖ Se a empresa tiver auferido, no ano calendário de 2019, receita bruta **inferior** a R\$4.800.000,00, poderá pagar, **facultativamente, isto é, caso queira**, durante a suspensão contratual, uma ajuda compensatória mensal no valor a ser definido em termo individual celebrado com o empregado ou em norma coletiva negociada com o sindicato;
- ❖ Essa ajuda compensatória mensal não terá natureza salarial, não integrará a base de cálculo do FGTS, nem do IR, nem do INSS e nem dos demais tributos incidentes sobre a folha de pagamento da empresa;
- ❖ Essa ajuda compensatória mensal poderá, ainda, ser excluída do lucro líquido para fins do IR da pessoa jurídica e da contribuição social sobre o lucro líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real;
- ❖ Essa ajuda compensatória mensal paga pela empresa pode ser cumulada com o benefício emergencial pago pelo governo.

GARANTIA DE EMPREGO (estabilidade provisória)

- ❖ Tanto nas hipóteses de suspensão do contrato por até 60 dias ou na redução da jornada e salário por até 90 dias, o empregado que sofreu a redução ou a suspensão terá garantia de emprego durante o período, não podendo ser dispensado, salvo por justa causa;
- ❖ Findo o período da suspensão ou da redução da jornada e salário, o empregado continuará com garantia de emprego por igual período equivalente ao da suspensão ou redução. Exemplo: empregado teve 60 dias de suspensão contratual e retornou ao emprego após a cessação da suspensão. Ele terá mais 60 dias de garantia de emprego após a retomada normal do contrato. Idem quanto à cessação do período de redução de salário e jornada. A garantia de emprego se estende após o retorno ao salário e jornada normais, durante igual período que perdurou a redução;
- ❖ Não se pode dispensar sem justa causa, mas o empregado pode pedir demissão e abrir mão da garantia de emprego, desde que não haja coação para esse pedido, claro.

DISPENSA SEM JUSTA CAUSA DESRESPEITANDO A GARANTIA DE EMPREGO

- ❖ Se o empregador não respeitar a garantia de emprego prevista na MP, deverá pagar, além das verbas rescisórias tradicionais (13º proporcional, férias + 1/3, 40% do FGTS, aviso prévio, saldo de salário), uma **indenização extra** no valor de:
 - a) 50% do salário a que teria direito o empregado no período de garantia de emprego, se a redução da jornada e salário for igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
 - b) 75% do salário a que teria direito o empregado no período de garantia de emprego, se a redução da jornada e salário for igual ou superior a 50% e inferior a 70%;
 - c) 100% do salário a que teria direito o empregado no período de garantia de emprego, se a redução da jornada e salário for igual ou superior a 70% ou na hipótese de suspensão do contrato.

APRENDIZES

❖ Todas as regras da MP 936/2020 se aplicam a contratos de aprendizagem.

TRABALHADOR INTERMITENTE

- ❖ O empregado com contrato de trabalho intermitente fará jus ao benefício emergencial de R\$600,00 pelo período de 3 meses;
- ❖ O benefício emergencial será pago em até 30 dias da data de publicação da MP 936/2020.

VALOR DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL

- ❖ Se a redução da jornada e salário for inferior a 25%, não será pago qualquer benefício emergencial pelo governo;
- ❖ Se a redução da jornada e salário for igual ou superior a 25% e inferior a 50%, o benefício emergencial pago pelo governo será de 25% sobre o valor do seguro desemprego a que teria direito na sua faixa;
- ❖ Se a redução da jornada e salário for igual ou superior a 50% e inferior a 70%, o benefício emergencial pago pelo governo será de 50% sobre o valor do seguro desemprego a que teria direito na sua faixa;
- ❖ Se a redução da jornada e salário for igual ou superior a 70%, o benefício emergencial pago pelo governo será de 70% sobre o valor do seguro desemprego a que teria direito na sua faixa;
- ❖ Em caso de suspensão do contrato de trabalho, sem qualquer percepção de ajuda compensatória por parte do empregador, o empregado receberá 100% do valor do seguro desemprego a que teria direito na sua faixa;
- ❖ Em caso de suspensão do contrato de trabalho, com percepção de ajuda compensatória de 30% do salário por parte do empregador (empresa com receita bruta **superior** a R\$4.800.000,00 no ano calendário de 2019), o empregado receberá 70% do valor do seguro desemprego a que teria direito na sua faixa.

NÃO RECEBERÃO O BENEFÍCIO EMERGENCIAL

- ❖ Empregado que esteja ocupando cargo ou emprego público;
- ❖ Empregado que esteja ocupando cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo;
- ❖ Empregado em gozo de seguro desemprego;
- ❖ Empregado que já esteja recebendo bolsa de qualificação profissional nos termos da Lei 7998/90;
- ❖ Empregado que esteja recebendo benefícios de prestação continuada no regime geral de previdência social ou dos regimes próprios de previdência social, ressalvada a hipótese do artigo 124, parágrafo único, da Lei 8213/91.

EMPRESAS QUE JÁ TENHAM NEGOCIADO NORMAS COLETIVAS ANTES DA MP 936

- ❖ Podem renegociar os termos dos acordos coletivos (empresa deve entrar em contato com o sindicato) ou das convenções coletivas (aí o sindicato patronal deverá acionar o sindicato dos trabalhadores para o âmbito da categoria), para se adaptar às possibilidades trazidas pela MP, no prazo de 10 dias corridos a contar da data da publicação;
- ❖ Se o sindicato não der retorno ou se recusar a negociar, a empresa pode buscar as mediações virtuais com os auditores fiscais do trabalho, fazendo o requerimento pelo sistema mediador;
- ❖ Todos os atos de convocação, deliberação, decisões, formalização e publicidade das normas coletivas negociadas podem ser realizados de forma eletrônica (até aprovações virtuais, por e-mail, WhatsApp);
- ❖ Da mesma forma, os prazos previstos na CLT para as negociações coletivas podem ser reduzidos à metade, para dar celeridade em função das urgências empresariais.

RISCOS SEMPRE EXISTENTES

- ❖ A constituição federal, no artigo 7º, VI, só autoriza a redução salarial por meio de negociação coletiva (participação do sindicato);
- ❖ Portanto, certamente irão existir muitos questionamentos quando a MP, mesmo em caso de urgência e calamidade pública, traz a possibilidade de reduzir a jornada e o salário de forma individual entre empregador e empregado, seja para reduções de até 25% ou para reduções de 50 ou 70% para aqueles que ganhem igual ou menos que R\$3.135,00 ou sejam hipersuficientes: ganhem mais de duas vezes o limite dos benefícios do INSS e sejam portadores de diploma de nível superior (artigo 444, parágrafo único, da CLT);
- ❖ Esse será o tema de maior controvérsia nos Tribunais Trabalhistas;
- ❖ O MPT já soltou nota contra o afastamento dos sindicatos nessa redução salarial individual.

FIM

Juliana Bracks Duarte
bracks@bracks.adv.br
juliana@bracks.adv.br

021 – 3553 7677

021 – 99143 4865



Bracks
ADVOGADOS ASSOCIADOS