Brito & Farias
ADVOGADOS

RESUMO DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936

INTRODUÇÃO

No último dia 01 de abril de 2020, foi editada a Medida Provisória nº 936, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, decorrente da pandemia do COVID-19.

A medida tem o objetivo de beneficiar cerca de 24 milhões de pessoas, com carteira assinada, criando a possibilidade de a empresa definir qual a melhor solução que se enquadra à sua atual situação. Tal medida vem complementar as previstas na Medida Provisória 927/2020, além da própria CLT.

Desta forma, o empregador com o advento da MP 927, já podia adotar as férias individuais ou coletivas, antecipação de feriados, instituição de teletrabalho, uso de banco de horas e, agora, com a MP 936, passa a poder reduzir a jornada de trabalho ou suspendê-la, com auxílio financeiro do governo.

Importante destacar que tais medidas visam resguardar a manutenção dos empregos, além de evitar a judicialização dos casos.

Desta forma, elaboramos o presente resumo da Medida Provisória nº 936, no intuito de auxiliar os responsáveis pelas empresas e recursos humanos, na adoção das medidas trabalhistas para os próximos dias e meses.

A QUEM SE DESTINA

- A medida é aplicada aos:

  ✓ Empregados celetistas
  ✓ Aprendizes
  ✓ Contratados por tempo parcial
  ✓ Intermitentes

QUAIS AS POSSIBILIDADES E PRAZOS

- Redução proporcional de jornada de trabalho e de salários

  ✓ Limite de 90 (noventa) dias

- Suspensão temporária do contrato de trabalho.

  ✓ Limite de 60 (sesenta) dias

Observação: <u>As medidas são cumulativas</u>. Desta forma, podem ser utilizadas de forma sucessiva. Exemplo: suspensão do contrato de trabalho por 60 dias e redução proporcional por 30 dias.

Observação: A suspensão do contrato de trabalho pode ser fracionada em 02 (dois) períodos de 30 (trinta) dias.

Sugestão: Caso faça a suspensão do contrato de trabalho, faça por 30 (trinta) dias utilizando a faculdade da prorrogação por igual período.

REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIOS

- Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e, por consequência, de salário de seus empregados, pelo período de até 90 (noventa) dias, da seguinte forma:

✓ 25% (vinte e cinco por cento);
✓ 50% (cinquenta por cento); ou
✓ 70% (setenta por cento).

- O valor do salário-hora deve ser preservado.

- É necessário que haja a concordância do empregado, através de pactuação por acordo individual escrito entre as partes, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de 02 (dois) dias corridos.

- Se o percentual de redução pretendido for:

✓ Menor que 25%: o Governo Federal não concederá qualquer benefício.
✓ Entre 25% e 50%: o Governo Federal concederá o benefício referente à redução de 25%
✓ Entre 50% e 70%: o Governo Federal concederá o benefício referente à redução de 50%;
✓ Maior que 70%: o Governo Federal concederá o benefício referente à redução de 50%

- Modalidades de acordo:

✓ 25% (vinte e cinco por cento): por acordo individual para todos os empregados
✓ 50% (cinquenta por cento): por acordo coletivo para todos empregados; ou acordo individual para aqueles que recebam até R$3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) ou mais do que R$12.202,12 (doze mil duzentos e dois reais e doze centavos) e tenham curso superior;
✓ 70% (setenta por cento): por acordo coletivo para todos empregados; ou acordo individual para aqueles que recebam até R$3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) ou mais do que R$12.202,12 (doze mil duzentos e dois reais e doze centavos) e tenham curso superior;

- Prazo máximo de 90 (noventa) dias.

- São devidos todos os encargos e benefícios, proporcionais aos valores pagos pela empresa. A complementação do governo terá caráter indenizatório.

- As alterações temporárias deverão ser registradas na CTPS do empregado, além da assinatura do acordo individual.

- O pagamento do auxílio governamental será realizado diretamente na conta do trabalhador, indicada no sistema.

- É obrigatório que a conta seja de titularidade do trabalhador.

- Até o momento não foi informada qualquer alternativa para os que não possuem conta corrente. A instrução é que, para os que não tenham, procurem abrir o quanto antes.

- Quem ganha salário mínimo não poderá ter redução salarial. A parte do empregador acrescida da parte do governo, sempre atingirá o valor do salário mínimo.

- Quadro resumo:

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 R$3.315,00 ou mais de R$12.202.12 e tenham curso superior	Todos os empregados
70%	70% do seguro desemprego	Empregados que recebem até R$3.315,00 ou mais de R$12.202.12 e tenham curso superior	Todos os empregados

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, podendo ser fracionado em até 02 (dois) períodos de 30 (trinta) dias.

- O governo será o responsável pelo pagamento de benefício correspondente a 100% (cem por cento) do valor equivalente ao seguro-desemprego do empregado.

- O governo será responsável pelo pagamento de 70% (setenta por cento) do valor equivalente ao seguro-desemprego do empregado e a empresa responsável pelo pagamento de abono de 30% (trinta por cento) sobre o valor do salário, no caso das empresas que faturaram acima de R$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) no ano de 2010.

✓ O abono tem natureza indenizatória, não integrando base de cálculo para imposto de renda, contribuição previdenciária e FGTS.
✓ Os benefícios concedidos ao empregado devem ser mantidos durante a suspensão do contrato de trabalho, a exemplo do plano de saúde.
✓ Gorjeta não integra salário. É remuneração.

- Durante a suspensão do contrato de trabalho não há obrigatoriedade de recolhimento do INSS, podendo o empregado recolher como segurado facultativo.

- O empregador não pode condicionar a realização de cursos, ainda que EAD, durante a suspensão do contrato de trabalho.

- Durante o período da suspensão do contrato, o empregado não poderá trabalhar, ainda que parcialmente, remotamente e/ou à distância, sob pena de ser descaracterizada a suspensão e a empresa ser obrigada a efetuar o pagamento imediato da remuneração do empregado.

- Quadro resumo:

Receita Bruta da Empresa	Ajuda Compensatória pelo Empregador	Valor do Benefício	Acordo Individual	Acordo Coletivo
Até R$4,8 milhões	Não é obrigatória	100% do seguro desemprego	Empregados que recebem até R$3.315,00 ou mais de R$12.202.12 e tenham curso superior	Todos os empregados
Acima de R$4,8 milhões	Obrigatório 30% do salário do empregado	70% do seguro desemprego	Empregados que recebem até R$3.315,00 ou mais de R$12.202.12 e tenham curso superior	Todos os empregados

ESTABILIDADE DO EMPREGO

- É estabelecida garantia provisória do emprego ao empregado que receber o benefício governamental, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário e/ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

- A estabilidade será por período equivalente ao da redução ou suspensão do contrato, após o término da suspensão ou redução.

- Se ocorrer a dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de estabilidade provisória, o empregador pagará ao empregado as verbas rescisórias, e mais uma indenização:

✓ De 50% 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%;
✓ De 75% 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
✓ De 100% 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.
✓ Essas indenizações não são devidas na rescisão por justa causa.

O VALOR QUE O EMPREGADO TERÁ DIREITO

- O valor será de acordo com a base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998/90.

- Na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, o valor será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução; e

- Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá o valor mensal equivalente a 100% (cem por cento) do valor do seguro desemprego. No caso de empresa com faturamento acima de 4,8 milhões de reais, o valor será equivalente a 70% (sententa por cento) do valor do seguro desemprego.

- Tabela do Seguro Desemprego 2020:

FAIXA DO SALÁRIO MÉDIO	FORMA DE CÁLCULO
Até R$ 1.599,61	Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)
R$ 1.599,62 até R$ 2.666,29	A média salarial que exceder a R$ 1.599,61 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R$ 1.279,69
Acima de R$ 2.666,29	O valor da parcela será de R$ 1.813,03

Observação: A média é calculada sobre os salários dos 03 (três) últimos meses.

FORMALIZAÇÃO DO ACORDO DE SUSPENSÃO OU REDUÇÃO DA JORNADA E SALÁRIO

- A formalização deve ocorrer mediante acordo indivudal ou acordo coletivo de trabalho, de acordo com as condições estabelecidas pelas faixas salariais.

- Na hipótese de acordo individual, a proposta de acordo deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de 02 (dois) dias corridos.

- Na hipótese de acordo individual, o empreagador deverá comunicar a sua celebração ao sindicato obreiro no prazo de 10 (dez) dias, contados da celebração do acordo.

PROCEDIMENTOS JUNTO AO GOVERNO

- Após as assinaturas dos acordos, o empregador tem o prazo de 10 (dez) dias para efetuar a comunicação ao governo.

✓ O prazo é contado da assinatura.
✓ O pagamento será realizado no prazo de 30 (trinta) dias, desde que a empresa tenha cumprido o prazo para envio das informações.

- Se o prazo não for cumprido, a empresa é responsável pelo pagamento 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 a que informação seja prestada.

✓ A data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e
✓ A primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada.

- O Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

- Ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de transmissão das informações e comunicações pelo empreagador.

- Será utilizado o Sistema Empregador Web para a transferência dos arquivos em meio eletrônico.

RESTABELECIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO

- Serão imediatamente restabelecidas a jornada de trabalho e o salário pago anteriormente quando houver:

✓ Cessação do estado de calamidade pública;
✓ O encerramento do período pactuado no acordo individual; ou
✓ A antecipação pelo empregador do fim do período de redução pactuado.

Caso reste alguma dúvida, nos encontramos à disposição através do *e-mail* bruno@britoefarias.com.br.

Atenciosamente,

Bruno Apolinário Farias
Advogado – OAB/PB 16.994