

Assunto: Legislação Trabalhista

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020

O Governo Federal publicou a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, instituindo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que será aplicado durante o período de calamidade pública.

Esse Programa Emergencial inclui novas medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para a preservação do emprego e da renda, bem como para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (Covid-19), dentre as quais destacamos:

I – BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Foi criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, que será pago nas seguintes hipóteses:

I – redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

II – suspensão temporária do contrato de trabalho.

O referido benefício será custeado com recursos da União e será de prestação mensal, devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Devem ser observadas as seguintes determinações:

I – **o empregador deve informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho no prazo de 10 dias, contado da data da celebração do acordo;**

II – a data de início do Benefício Emergencial será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e

III – a primeira parcela será paga no **prazo de 30 dias**, contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada.

Caso o empregador não preste a informação dentro do prazo acima referido, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do

contrato de trabalho, inclusive dos respectivos encargos sociais, até que a informação seja prestada.

O recebimento do Benefício Emergencial não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no momento de eventual dispensa.

O **valor do Benefício Emergencial** terá como 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, de 1990, observadas as seguintes disposições:

I – 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

II – na hipótese de **suspensão temporária do contrato de trabalho**, terá valor mensal:

a) equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese do *caput* do art. 8º (pelo prazo máximo de 60 dias, podendo fracionar em dois períodos de 30 dias); ou

b) equivalente a 70% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 5º do art. 8º (empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 devem pagar uma ajuda compensatória no valor de 30% do salário do empregado durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho).

Não será devido o Benefício Emergencial se o empregado estiver:

I – ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou

II – em gozo:

a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei nº 8.213/1991;

b) do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e

c) da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998/1990.

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho, exceto o trabalhador intermitente.

II – REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

Durante o estado de calamidade pública, o empregado e o empregador poderão celebrar **acordo individual escrito** para a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, **por até 90 dias**. Devem ser observados os seguintes requisitos:

I – preservação do salário-hora de trabalho;

II – pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo ser encaminhado ao empregado com **antecedência de, no mínimo, 02 (dois) dias corridos**; e

III – redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais: 25%, 50% ou 70%.

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente devem ser restabelecidos no prazo de 02 (dois) dias corridos, contado:

I – da cessão do estado de calamidade pública;

II – da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou

III – da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

A redução da jornada de trabalho e de salário deve ser **comunicada ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração**.

III – SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Durante o estado de calamidade pública, o empregado e o empregador poderão celebrar **acordo individual escrito** para a suspensão temporária do contrato de trabalho, pelo **prazo máximo de 60 dias**. Devem ser observados os seguintes requisitos:

I – pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo ser

encaminhado ao empregado com **antecedência de, no mínimo, 02 (dois) dias corridos**; e

II – o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados;

III – o empregado ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 02 (dois) dias corridos, contado:

I – da cessão do estado de calamidade pública;

II – da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou

III – da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

A suspensão temporária do contrato de trabalho deve ser **comunicada ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração**.

Se o empregado mantiver suas atividades durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, ficará descaracterizada a suspensão do contrato, e o empregador estará sujeito:

I – ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;

II – às penalidades previstas na legislação em vigor; e

III – às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

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 30% do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, observado o disposto no *caput* e no art. 9º.

IV – AJUDA COMPENSATÓRIA

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 de que trata esta Medida Provisória. Seguem abaixo demais requisitos:

I - deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;

II - terá **natureza indenizatória**;

III - não integrará a base de cálculo do IRRF ou da declaração de ajuste anual do IRPF;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V - não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS; e

VI - 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.

V – GARANTIA PROVISÓRIA E DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial, de que trata o art. 5º, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória, nos seguintes termos:

I – durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e

II - 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.

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no *caput* sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I – 50% 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;

II – 75% 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

III – 100% 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.

Essas disposições não se aplicam às hipóteses de pedido de demissão ou de demissão por justa causa do empregado.

VI – ACORDO INDIVIDUAL X ACORDO COLETIVO

As medidas poderão ser implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados:

I – com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00; ou

II – portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS (R\$ 12.202,12).

Para os demais empregados, aqueles sem diploma de nível superior e com salários acima de R\$ 3.135,00, **somente** será possível implementar as medidas mediante acordo ou convenção coletiva, exceto no caso de redução de jornada e de salário de 25%, que poderá ser por acordo individual nos demais casos.

Poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos no Título VI da CLT, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.

As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 dias corridos, contado da data de publicação desta Medida Provisória.

A convenção ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos previstos no inciso III do *caput* do art. 7º (podem ser outros percentuais, além de 25%, 50%, ou 70%).

VII – AUTUAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO

As empresas devem ficar atentas aos prazos e formalidades aplicadas nos acordos de redução de jornada de trabalho e de salário, bem como de suspensão temporária do contrato de trabalho, observando integralmente as disposições contidas na Medida Provisória nº 936/2020.

Eventuais irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato 3

de trabalho previstos nesta Medida Provisória **sujeitam os infratores à multa** prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990.

Ressaltamos que o processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente desta Medida Provisória observarão o disposto no Título VII da CLT, e **não será aplicado o critério da dupla visita**, tampouco disposto no art. 31 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.

BIASON ASSESSORIA EMPRESARIAL

Guilherme Alfredo da Silva

Carine Luana Tissot Lucas

Carla Michele dos Reis Martins