

ORIENTAÇÕES

CORONAVÍRUS E NORMAS TRABALHISTAS

2ª EDIÇÃO

- MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936 DE 2020 -

EQUIPE TRABALHISTA

- LAMACHIA ADVOGADOS ASSOCIADOS -

02 DE ABRIL 2020

SUMÁRIO

I. INTRODUÇÃO.....	4
II. DOS PRINCIPAIS ASPECTOS DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936 DE 2020.....	5
II.I. DA INSTITUIÇÃO, DOS OBJETIVOS E DAS MEDIDAS DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA.....	5
II.II. DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA.....	6
II. III. DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO.....	9
II. IV. DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO.....	10
II. V. DAS DISPOSIÇÕES COMUNS ÀS MEDIDAS DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA.....	12
II. VI. DISPOSIÇÕES GERAIS.....	12
III. PERGUNTAS E RESPOSTAS - EFEITOS JURÍDICOS ADVINDOS DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020.....	17

I. INTRODUÇÃO

O Diário Oficial da União publicou nesta quarta-feira, dia 1º de abril, a Medida Provisória nº 936/2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

A Medida Provisória nº 936/2020 foi criada com a finalidade precípua de instituir um programa de incentivo econômico às empresas, com vistas à manutenção dos postos de trabalho, assim como para mitigar os prejuízos e efeitos nocivos decorrentes da crise advinda do COVID-19.

Em síntese, a norma dispõe sobre medidas trabalhistas complementares - para enfrentamento do estado de calamidade pública em virtude da pandemia do coronavírus, mediante a criação de um Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda que será custeado com recursos da União.

A nova Medida Provisória trouxe, resumidamente, três aspectos de grande relevância: (I) Redução proporcional de jornada de trabalho e salário; (II) Suspensão temporária do contrato de trabalho e (III) Pagamento de benefício emergencial de manutenção do emprego e da renda, inclusive, em decorrência da redução de salários e suspensões de contratos de trabalho.

A MP prevê o pagamento de um “Benefício Emergencial”, cuja prestação mensal será devida a partir da data de celebração do acordo individual para a redução da jornada de trabalho e de salário, ou, da suspensão temporária do contrato de trabalho. Prevê, ainda, que para a concessão do primeiro benefício no prazo de 30 (trinta) dias, o empregador deverá **comunicar o Ministério da Economia no prazo máximo de dez dias** (a contar da data do acordo individual firmado pelas partes).

Dentre as principais medidas de flexibilização, merece destaque a possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, assim como a suspensão do contrato de trabalho, **mediante acordo individual direto entre**

empregado e empregador, sendo que, posteriormente, a negociação individual deverá ser comunicada ao sindicato da categoria.

As negociações individuais estão previstas para os empregados que recebam salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais), ou, para o trabalhador de nível superior que receba mais de R\$ 12.202,12 (doze mil duzentos e dois reais com doze centavos), ou seja, o dobro do teto da Previdência Social.

Se o empregado não preencher os requisitos supra elencados, a negociação deverá ocorrer por meio de convenção ou acordo coletivo, conforme dispõe o parágrafo único do artigo 12 da Medida Provisória. No entanto, se houver redução de jornada e salário em 25%, poderá haver negociação individual.

Especificamente acerca da flexibilização advinda com a MP nº 936/2020 (redução da jornada/salário mediante acordo individual) referida temática poderá dar azo ao debate futuro, pois, em que pese a Medida Provisória nº 936/2020 se tratar de norma legal de exceção e emergencial – para atenuar uma situação notadamente de caso fortuito e força maior – fato é que os dispositivos previstos na MP não estão em integral arrimo com a literalidade da norma constitucional, prevista em seu artigo 7º, inciso VI¹,

Mister registrar, por fim, que por se tratar de uma situação assaz excepcional, mostra-se inviabilizada a análise da temática em cotejo com contextos semelhantes, assim como em confronto com o posicionamento dos Tribunais do Trabalho e jurisprudência sedimentada.

¹ Constituição Federal

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, **salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;**

II. DOS PRINCIPAIS ASPECTOS DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936 DE 2020

Com o objetivo de respaldar a premente adequação das jornadas e contratos de trabalho, **foi publicada, em 1º/abril/2020², a Medida Provisória nº 936 de 2020**, que dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública em decorrência do COVID-19, mediante a criação de um Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. De uma análise sucinta, referida medida traz, em seu bojo, as seguintes alternativas para as relações trabalhistas:

II.I. DA INSTITUIÇÃO, DOS OBJETIVOS E DAS MEDIDAS DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda tem aplicação durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. São os seguintes seus conducentes **OBJETIVOS**:

- preservar o emprego e a renda;
- garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais;
- reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

- 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.

Compete ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar e avaliar o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e editar normas complementares necessárias à sua execução.

² <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-936-de-1-de-abril-de-2020-250711934>

Estão excluídos do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda os órgãos da administração pública direta e indireta, as empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive as suas subsidiárias, e os organismos internacionais.

II.II. DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Pela Medida Provisória nº 936/2020, fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER), na forma de pagamento mensal com recursos da União, nas duas hipóteses a seguir destacadas:

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

O Benefício Emergencial de que trata a MP nº 936/2020 será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia que deverá expedir Ato disciplinando:

- a forma de transmissão das informações e comunicações pelo empregador; e
- a concessão e pagamento do valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

De tal sorte, o benefício será devido a partir da data em que formalizadas contratualmente, por meio de acordo entre empregador e empregado, a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho. Este acordo, conforme nos tópicos seguintes será detidamente abordado, deverá ser enviado pelo empregador a cada empregado envolvido, com antecedência de, **no mínimo, 02 (dois) dias corridos**.

IMPORTANTE: após a formalização dos acordos individuais, é obrigatório o empregador informar o Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, **no prazo de 10 (dez) dias**, contado da data da celebração do acordo, **sob pena ficar responsável pelo**

pagamento da remuneração do valor anterior à redução da jornada e salário ou da suspensão do contrato, inclusive dos encargos sociais (recolhimentos previdenciários e fundiárias) até que a informação seja prestada.

A forma de cumprimento da informação exigida pelo Ministério da Economia não está descrita na MP 936/2020, razão pela qual se aguarda a expedição de Portaria Ministerial regulamentando o envio dos documentos comprobatórios.

Cumpridos os requisitos formais acima descritos (envio dos acordos aos empregados com até 02 dias de antecedência e informação ao Ministério da Economia em até 10 dias), **o pagamento da primeira parcela ocorrerá no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da celebração do acordo.**

A MP nº 936/2020 prevê que 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.

Neste cenário, importante observar que a folha de pagamento de março/2020 não se insere na presente Medida Provisória, posto que não possui efeito retroativo, devendo o empregador arcar com os valores devidos aos seus empregados.

Registra-se que o recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER) não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito futuramente, se cumprir todos os requisitos previstos na Lei 7.998/1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego e dá outras providências.

O pagamento indevido ou além do devido do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER), será constituído em crédito para inscrição em dívida ativa da União para cobrança judicial na forma do previsto na Lei 6.830/1980, dos executivos fiscais.

Portando, a recomendação que se faz, é a observância dos estritos ditames da Medida Provisória nº 936/2020, evitando-se ação judicial movida pela União para cobrança de valores recebidos indevidamente.

1. SUJEITOS

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, do tempo de vínculo empregatício ou do número de salários recebidos. No entanto, estão excluídos: ocupantes de cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; trabalhadores em gozo 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, de 24 de julho de 1991 – pensão por morte ou auxílio-acidente; beneficiários do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades e da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego (não-intermitente) poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho.

2. VALORES

O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda 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:

Faixas de salário médio	Valor do seguro-desemprego em 2020
Salário médio ≤ R\$ 1.599,61	0,8 (80%) do valor do salário médio
R\$ 1.599,62 < Salário Médio ≤ R\$ 2.666,29	R\$ 1.279,69 somado de 0,5 (50%) do que exceder ao salário médio de R\$ 1.599,61
Salário médio > R\$ 1.599,61	R\$ 1.813,03, invariavelmente

- na hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução;
- na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal: a) equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito; ou b) equivalente a setenta por cento do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese de empregadores que auferiram, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

Nos casos em que o cálculo do benefício emergencial resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

II.III. DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

Dentre as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda está a possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e dos salários. Tal previsão, inserta no artigo 503³ da CLT e restrita às hipóteses em que identificada a ocorrência de força maior ou comprovados prejuízos, se torna possível a partir do atendimento às seguintes condições:

O que prevê a MP Nº 936/2020:

- a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário somente poderá ocorrer enquanto perdurar o estado de calamidade pública;
- a pactuação deverá ser formalizada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, e encaminhado a este com antecedência de, no mínimo, dois (02) dias corridos;
- o acordo poderá ser firmado pelo prazo de até noventa dias;

³ Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

- o valor do salário-hora de trabalho deverá ser preservado;
- a redução da jornada de trabalho e de salário poderá se dar, exclusivamente, nos percentuais de vinte e cinco por cento (25%), cinquenta por cento (50%) ou setenta por cento (70%);
- a jornada de trabalho e o salário pago anteriormente deverão ser restabelecidos no prazo de dois (02) dias corridos, contado da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

Há, ainda, disposições comuns às medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, como o benefício emergencial previsto nos artigos 5º e 6º, a possibilidade de instituição de ajuda compensatória pelo empregador, a garantia provisória de emprego e a possibilidade de negociação diferida dos percentuais supramencionados pela via coletiva e a obrigatoriedade desta em determinadas hipóteses, que serão abordados em item específico.

II.IV. DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Outra medida adotada com a finalidade principal de manutenção dos postos de trabalho durante a pandemia do COVID-19 é a suspensão temporária do contrato de trabalho. E sob esta perspectiva, a suspensão temporária do contrato de trabalho se mostra eficaz, pois ao mesmo tempo em que reduz os gastos da empresa durante esse período crítico para a economia mundial, notadamente, ela também protege o empregado que terá uma renda mínima subsidiada pelo Governo Federal, reduzindo assim, os impactos sociais causados pela pandemia.

O que prevê a MP Nº 936/2020:

- Empregado e empregador podem acordar a suspensão do contrato de trabalho pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias;
- O período da suspensão do contrato pode ser fracionado uma vez, em dois períodos de 30 (trinta dias);

- A suspensão do contrato deve ser pactuada através de acordo individual escrito, entre empregado e empregador;
- O acordo deve ser encaminhado ao empregado, com antecedência mínima, de dois dias corridos;
- Durante o período da suspensão, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos aos demais empregados cujo contrato não foi suspenso, v.g., plano de saúde;
- Durante o período da suspensão, o empregado poderá contribuir para a Previdência Social, na qualidade de segurado facultativo;
- O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, na ocorrência das seguintes hipóteses: (a) pela cessação do estado de calamidade pública; (b) pelo termo final acordado no instrumento individual assinado pelas partes e (c) por iniciativa do empregador;
- Ficará descaracterizada a suspensão do contrato de trabalho, caso o empregado realize qualquer atividade, ainda que parcial.
- No caso de o empregado realizar qualquer atividade no período de suspensão, ele fará jus ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais devidos no interregno em questão, sem embargo das penalidades previstas e nas normas coletivas para o empregador;
- Se a empresa tiver auferido, no ano de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), ela deverá pagar uma ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.
- Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregado irá receber do Governo Federal, o equivalente a 100% (cem por cento) do que perceberia a título de seguro desemprego;
- Na hipótese de pagamento de ajuda compensatória pela empresa, o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, será de 70% (setenta por cento) do valor de seguro desemprego a que o empregado faça jus.

II.V. DAS DISPOSIÇÕES COMUNS ÀS MEDIDAS DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

As disposições comuns às medidas do Programa Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda preveem:

- (i) a possibilidade de cumulação do benefício com ajuda de custo emergencial;
- (ii) a estabilidade provisória no emprego enquanto perdurar a suspensão ou redução da jornada e salários, com prazo de início e término estabelecidos nos instrumentos individuais, e, com previsão de pagamento de indenização nos casos de rescisão dos contratos sem justo motivo;
- (iii) ajuste da redução de jornada e salários por convenção ou acordo coletivo de trabalho em valores diferentes daquelas previstas na presente Medida Provisória, com previsão de redução e até ausência de pagamento do benefício;
- (iv) ajustes individuais para os empregados com renda igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) e àqueles portadores de diploma de nível superior que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$ 12.202,10);
- (v) aplicação das reduções resguardados o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais;
- (vi) a aplicação de multas administrativas caso detectadas irregularidades pela Auditoria Fiscal do Trabalho;
- (vii) a aplicação aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial;
- (viii) previsão de tempo máximo de redução da jornada e salários e de suspensão dos contratos de 90 (noventa) dias.

O que prevê a MP Nº 936/2020:

- Possibilidade de cumulação do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda com ajuda compensatória mensal, com valor pactuado no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;
- A ajuda compensatória mensal terá natureza indenizatória, sem integração ao salário, não integrando 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, a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários, sequer 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;

- O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda reconhece, em seu artigo 10, a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o benefício de que trata o artigo 5º (nas hipóteses de redução proporcional da jornada de trabalho e salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho), durante o lapso em que perdurar tal acordo e, após o seu exaurimento, por período equivalente ao acordado para redução ou suspensão.
- A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego (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), 75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego (caso de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento) ou 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego (na eventualidade de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho), salvo se a dispensa ocorrer a pedido do próprio empregado ou por justo motivo (artigo 482 da CLT).
- As medidas previstas na Medida Provisória (redução jornada, salário e suspensão contrato de trabalho) poderão utilizar percentuais diversos dos ali previstos, desde que celebrado por acordo coletivo.
- Quando houver redução de jornada e salário inferior a 25% não recebe o benefício emergencial.

- Quando houver redução de jornada e salário de 25% a 49% o empregado irá receber o benefício emergencial de 25% sobre a base de cálculo do valor mensal do seguro desemprego a que tiver direito.
- Quando houver redução de jornada e salário de 50% a 69% o empregado irá receber o benefício emergencial de 50% sobre a base de cálculo do valor mensal do seguro desemprego a que tiver direito.
- Quando houver redução de jornada e salário superior a 70% o empregado irá receber o benefício emergencial de 70% sobre a base de cálculo do valor mensal do seguro desemprego a que tiver direito.
- Convenções e acordos coletivos celebrados anteriormente poderão ser renegociados no prazo de 10 dias contado da publicação da MP.
- Os acordos individuais celebrados que adotarem as medidas previstas na MP deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de 10 dias.
- As medidas da MP poderão ser implementadas por meio de acordo individual e coletivo aos empregados que recebam salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00, ou àqueles com curso superior completo que receba o valor mensal de R\$ 6.101,06 ou superior a R\$ 12.202,12; aos demais empregados não contemplados nas disposições do artigo somente poderão aderir às medidas do programa emergencial através de acordo coletivo, salvo se optarem pela redução da jornada e salário no percentual de 25%, no qual poderá ser através de acordo individual.
- Durante o período de redução da jornada, salário e suspensão do contrato de trabalho, os serviços públicos e atividades essenciais deverão ser resguardados.
- Eventuais irregularidades, constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho, nos acordos celebrados através da MP, sofrerão multas previstas no artigo 634-A da CLT.

- A Medida Provisória também é aplicável aos contratos de aprendizagem, bem como de jornada parcial.
- O período máximo de redução de jornada de trabalho, salário e suspensão do contrato de trabalho deverá ser de no máximo 90 dias, a contar do dia do encaminhamento do acordo individual/coletivo.

II.VI. DISPOSIÇÕES GERAIS

O que prevê a MP Nº 936/2020:

- Durante o período de calamidade pública decretada pelo Governo Federal, é autorizado ao empregador oferecer a seus empregados o curso ou o programa de qualificação profissional, previsto no art. 476-A da CLT (Lay-off) de forma exclusiva na modalidade não-presencial (remota), de modo a resguardar as ordens de quarentena vigentes;
- A MP nº 936 autoriza excepcionalmente as modalidades de Lay-off com duração entre 30 e 90 dias;
- Durante o período de calamidade pública vigente, está autorizada a utilização de meios eletrônicos para atendimentos das formalidades impostas para constituição de acordos e convenções coletivas de trabalho, especialmente quanto à convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade da convenção ou acordo coletivo;
- A fim de conceder celeridade às formalidades para celebrações de acordos e convenções coletivas, os prazos previstos nos artigos 614 e seguintes (para fins de registro, revisão e depósito) ficam reduzidos pela metade, no período de vigência da calamidade pública;
- Os empregados que trabalham na modalidade de contrato intermitente (com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses - § 3º do art. 443 da CLT), farão jus ao benefício emergencial

mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses, a contar da publicação da MP nº 936/20, e será pago em até trinta dias;

- Referido Benefício aos trabalhadores intermitentes será custeado com recursos da União e operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia, independentemente da demonstração de período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos;
- O Benefício aos trabalhadores intermitentes não será estendido ao empregado que ocupe cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo;
- Também não será estendido ao trabalhador que esteja gozando (a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, (b) de seguro desemprego e (c) de bolsa de qualificação profissional estipulada mediante negociação coletiva (Lay-off);
- O trabalhador intermitente que possuir mais de um contrato formalizado nesta modalidade, fará jus somente a um único benefício emergencial. Da mesma forma, referido benefício não poderá ser acumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial decorrente de ato do governo no período de calamidade pública;
- A concessão e o pagamento do referido benefício emergencial serão disciplinados por Ato do Ministério da Economia.

III. PERGUNTAS E RESPOSTAS

EFEITOS JURÍDICOS ADVINDOS DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020

Há alguma condição de carência que deve ser observada para o recebimento do benefício emergencial?

Não, pois o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não depende de cumprimento de período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício ou do número de salários recebidos.

O empregador é obrigado a complementar a renda do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda?

Excetuadas cláusulas individuais ou coletivas que disponham noutro sentido, pelo texto da MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020 as empresas que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), na hipótese de suspensão temporária dos contratos de trabalhos, é obrigada ao pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do salário do empregado durante o período.

O empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER) perde o direito de receber seguro-desemprego se futuramente for despedido sem justa causa?

Não perde o direito se cumprir todos os requisitos previstos na Lei 7.998/1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego.

O empregado é obrigado a aceitar a redução proporcional da sua jornada de trabalho e do salário? Se não o fizer, o empregador pode ou deve aplicar-lhe alguma sanção?

Considerando que o programa emergencial instituído visa a preservação do emprego, mas também garantir a continuidade das atividades empresariais, entende-se que constitui prerrogativa do empregador implementar a redução proporcional da jornada de trabalho e salário, ainda que haja referência a “acordo” no *caput* do artigo 7º.

Na hipótese de o empregado negar-se à prestação dos serviços da forma como instituída, sugere-se que o empregador se socorra do sindicato representativo da categoria,

formalizando a necessidade de implementação da redução da jornada e do salário, angariando subsídios para, se for o caso, recorrer ao Poder Judiciário para tal fim.

Nesse sentido, em vista das circunstâncias, a imposição de penalidades deve ser evitada.

O empregador pode optar por reduzir a jornada de trabalho nos percentuais previstos na MP 936/2020 (25, 50 ou 70%), mas repassar ao empregado percentual superior, por exemplo, restringir a jornada em 25% e os salários em 15%?

O texto da MP 936/2020 é claro no sentido de redução proporcional entre a jornada e salário, de modo que disposições diferidas do seu texto constituirão mera liberalidade do empregador, coibindo-se, entretanto, qualquer adequação que acarrete prejuízo ao empregado.

Com a redução salarial de que trata o artigo 7º da MP 936/2020, o empregador permanece obrigado ao pagamento dos demais benefícios a que faz jus o empregado na sua integralidade, como na hipótese da suspensão temporária do contrato de trabalho?

Considera-se garantidos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados também na hipótese de redução da jornada e salário, especialmente aqueles que decorram da norma coletiva da categoria.

Tem-se, porém, que o repasse de benefícios que estejam diretamente atrelados à prestação dos serviços, possam ser reduzidos na mesma proporção em que vier a ser estipulada a restrição do período de labor.

A suspensão temporária do contrato de trabalho prescinde de negociação sindical?

Especificamente para a suspensão temporária do contrato de trabalho prevista na MP 936/2020, para os empregados que recebem até três salários mínimos, ou ainda aqueles enquadrados como hipossuficientes (portadores de diploma em curso superior e com salários maior do que dois tetos da previdência), não há necessidade de negociação sindical, bastando o acordo individual entre o empregado e a empresa.

Para os demais empregados, que não se enquadrem na situação acima posta, deverá haver a chancela sindical através de acordos e convenções coletivas, ressalvado, no entanto, se houver a redução de jornada de trabalho de vinte e cinco por cento, situação esta que permitirá o acordo individual.

Quais benefícios são mantidos pela empresa durante o período da suspensão temporária do contrato de trabalho?

Durante a suspensão temporária do contrato de trabalho, todos os benefícios pagos aos empregados cujo contrato não está suspenso devem ser adimplidos ao empregado que optou pela suspensão do contrato. Assim, são mantidos os benefícios previstos nas normas coletivas ou espontaneamente concedidos pelo empregador, v.g., plano de saúde, auxílio funeral. Aqueles benefícios de decorrem da prestação de trabalho, v.g., vale transporte e vale refeição, terão seus pagamentos suspensos.

Como é calculada a ajuda compensatória a ser dada aos empregados pelas empresas que tiveram no ano de 2019 receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais)?

A Medida Provisória 936/2020, prevê o pagamento de 30% (trinta por cento) do salário do empregado, a título de ajuda de custo. E sob esta perspectiva, entendemos que o pagamento da ajuda de custo deve considerar 30% (trinta por cento) de todas as parcelas com natureza salarial habitualmente adimplidas ao empregado, sendo que seu pagamento possui natureza notadamente indenizatória, sem incidência de Imposto de Renda, INSS, tampouco servindo como base de cálculo para o FGTS.

Os trabalhadores cuja jornada de trabalho foi reduzida ou com o contrato de trabalho suspenso temporariamente terão garantia no emprego?

Sim, haverá garantia no emprego por período idêntico aquele em que a jornada foi reduzida e/ou o contrato suspenso. Gize-se, por oportuno que, a dispensa sem justa causa do empregado durante o período de garantia provisória no emprego gera ao empregador a obrigação de pagar as verbas rescisórias e mais uma indenização no valor de 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período, não se aplicando esta regra, somente nas hipóteses de pedido de demissão ou justa causa do empregado.

Qual o prazo da garantia provisória no emprego? Em caso de dispensa sem justa causa, é devido pagamento de indenização ao trabalhador?

Os empregados que receberem o Benefício Emergencial terão garantia provisória, em período idêntico ao acordado para a redução da jornada de trabalho e de salário, ou, de

suspensão temporária do contrato de trabalho. Restabelecidas as jornadas e contratos, o período de garantia será equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

Em caso de dispensa sem justa causa, além do pagamento das parcelas rescisórias será devido pagamento de indenização nos seguintes percentuais: (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 25% e inferior a 50%; (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 50% e inferior a 70%; 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 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

O acordo individual que adotar as medidas da MP deverá ser comunicado ao Sindicato?

Sim, qualquer medida adotada pela empresa referente a redução de jornada, salário e suspensão temporária do contrato de trabalho deverá ser comunicado pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de 10 (dez) dias a contar da celebração do acordo.

Estamos à inteira disposição para as dúvidas que remanescerem!

Porto Alegre/RS, 02 de abril de 2020.

Equipe Trabalhista
- Lamachia Advogados Associados -