



ALEXANDRE TORRES

ADVOCACIA

# COVID-19

Análise da Medida Provisória nº 936, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Alexandre Torres

ADVOGADO

Jessica Coelho

ADVOGADA

Bruna Cezar

ACADÊMICA DE DIREITO

## **Medida Provisória nº 936**

Prezado Cliente, o Governo Federal acaba de publicar a Medida Provisória nº 936, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares, que se aliam as que já foram instituídas pela Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 (analisada no vol.1 da série de e-books sobre o COVID-19).

As medidas previstas no Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda são as seguintes:

### **1. Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário**

Em razão do estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, fica autorizada a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário dos empregados, nos seguintes termos:

- Prazo máximo de 90 (noventa) dias
- Pactuado por meio de Acordo Individual escrito entre as partes, a ser encaminhado ao empregado com, no mínimo, dois dias corridos de antecedência.
- A redução de salário deve preservar o valor do salário-hora de trabalho.

A redução proporcional entre salário e jornada poderá se dá, exclusivamente, em três percentuais:

- 25%

- o 50%
- o 70%

No momento em que o estado de calamidade pública cessar, o contrato de trabalho deverá ser reestabelecido no prazo de 2 (dois) dias.

## **2. Suspensão temporária do contrato de trabalho**

Em razão do estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, fica autorizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, nos seguintes termos:

- o Prazo máximo de 60 (sessenta) dias, podendo ser fracionado em até dois períodos de trintas dias.
- o Será pactuado por meio de Acordo Individual escrito entre empregado e empregador, a ser encaminhado ao empregado com, no mínimo, dois dias corridos de antecedência.

Nesse período é necessário que haja a suspensão total das atividades do empregado, caso o mesmo continue em exercício, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, o empregador estará sujeito as devidas sanções.

No momento em que o estado de calamidade pública cessar, o contrato de trabalho deverá ser reestabelecido no prazo de 2 (dois) dias.

Importante destacar que, 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 salário do empregado.

### **3. Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e de Renda**

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e de Renda será paga quando houver a implementação das duas medidas apontadas acima, qual seja, a redução proporcional de jornada de trabalho e salário e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

O pagamento será custeado com os recursos da União.

O benefício será devido a partir da data de início da redução de salário/jornada ou suspensão temporária do contrato, nos seguintes termos:

- o Optando por uma das medidas apresentadas, o empregador deverá informar ao Ministério da Economia, no prazo de 10 (dez) dias, contados da celebração do acordo com o empregado.

A forma da comunicação ao Ministério da Economia ainda aguarda regulamentação própria.

- o Sendo devidamente informado ao Ministério, a primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contados da celebração do acordo.

Portanto, não há mais aplicabilidade ao salário do mês de março, referente ao pagamento do labor realizado em

fevereiro, sendo possível aplicar a partir do pagamento do mês de abril.

- O pagamento será devido, exclusivamente, enquanto durar a redução proporcional do salário e jornada ou a suspensão do contrato.
- Caso o empregador não realize a comunicação ao Ministério da Economia, estará sujeito a aplicação das sanções devidas.
- O recebimento desse benefício não impede a concessão nem altera o valor do seguro desemprego que o empregado tenha direito, na hipótese de dispensa futura.
- O pagamento do benefício terá como base de cálculo o valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito em caso de dispensa, ou seja, para os trabalhadores com a remuneração mais elevada invariavelmente vai haver perda salarial, uma vez que o valor pago não será igual ao do salário recebido, tendo em vista que o seguro-desemprego possui teto no valor de R\$ 1.813,03.

Na hipótese de redução de jornada e salário, a base de cálculo do pagamento será de acordo percentual de redução (25%, 50% ou 70%).

Na hipótese de suspensão temporária do contrato, o valor mensal será de 100% do seguro-desemprego, para empresas

com faturamento abaixo de R\$ R\$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

Nas empresas com faturamento superior a R\$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), o valor mensal será de 70% do seguro-desemprego, tendo em vista que os 30% restantes será pago pelo empregador a título de ajuda compensatória (sem natureza salarial).

- O benefício será pago independente de cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício, número de salários recebidos.

➤ **Disposições comuns a todas as medidas previstas no Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**

- O pagamento do benefício emergencial poderá ser cumulado com o pagamento de ajuda compensatória dada pelo empregador por vontade própria, de acordo com as regras previstas na MP.
- Ao trabalhador que receber o benefício emergencial em razão da aplicação das medidas apontadas fica reconhecida a garantia provisória no emprego durante esse período, bem como, depois do reestabelecimento das atividades normais, por igual período.

Exemplo: trabalhador teve o contrato de trabalho suspenso por dois meses, portanto, não pode ser demitido durante

esse período, nem durante os próximos dois meses após o reestabelecimento normal das atividades.

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante esse período sujeita o empregador ao pagamento das verbas apontadas na Medida Provisória, ressalvadas, é claro, a hipótese de pedido de dispensa e a justa causa.

- As medidas poderão ser implementadas por meio de **acordo individual ou de negociação coletiva** para os seguintes empregados:
  - Com salário **igual ou inferior** a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais)
  - ou
  - portadores de **diploma de nível superior** e que percebam salário mensal **igual ou superior** a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$12.202,12).
  - Para os empregados que não se enquadram nos critérios acima, ou seja, que recebem até três salários mínimos (R\$3.135) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12), as medidas somente poderão ser estabelecidas **por convenção ou acordo coletivo**.

Ressalvada a redução da jornada de trabalho e de salário no percentual de 25%, que poderá ser pactuada por meio de acordo individual independente no valor da remuneração do empregado.

Destaque-se que o empregador pode reduzir em percentuais diferentes os seus funcionários (parte 25%, e outra parte 50%, por exemplo), porém tal redução não pode se dar de forma discriminatória, devendo respeitar as funções/cargos exercidas pelos funcionários de forma igualitária.

- O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior 90 dias.
- Durante a suspensão não haverá obrigatoriedade de recolhimento previdenciário nem do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).
- No que diz respeito ao trabalhador que está exercendo suas funções na modalidade **Home Office**, este também poderá ter seu salário reduzido, uma vez que a Medida Provisória não destacou nenhuma exceção nesse sentido. Porém, atenção ao fato de que não é possível estabelecer diminuição de jornada, em razão da impossibilidade de controle da mesma.
- Por ora, o entendimento é de que os benefícios continuados fornecidos pelo empregador devem ser mantidos, a exemplo de cestas básicas, assistência médica, vale alimentação. Já os benefícios que derivados de cláusulas de cumprimento do

contrato, estão excluídos, e exemplo do vale transporte e adicional de insalubridade e periculosidade.

- O empregado com contrato de trabalho intermitente fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses.
- As medidas previstas aqui se aplicam igualmente ao Jovem Aprendiz, ao Trabalhador Rural e a Empregada Doméstica.