

Medida Provisória nº. 936, de 1º de abril de 2020

- CONSIDERAÇÕES -

Programa emergencial de manutenção do emprego e da renda

O que é: Pagamento de benefício emergencial de preservação do emprego e da renda:

Hipóteses de pagamento:

- redução proporcional de trabalho e renda;
- suspensão temporária do contrato de trabalho

Objetivos:

- preservar o emprego e a renda;
- garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais;
- reduzir o impacto social decorrente do coronavírus (covid-19)

Procedimento:

No **prazo de 10 dias** a contar da celebração do acordo com o empregado, o **empregador deverá informar** ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Se o empregador não fizer a informação no prazo de 10 dias, ficará responsável por pagar o salário integral ao empregado, incluindo encargos sociais, até que a informação seja prestada;

No **prazo de 30 dias** a contar da informação feita pelo empregador, **iniciará o pagamento** do benefício ao empregado. O pagamento se dará com recursos da União e será **mensal**. O pagamento cessa quando terminado o período de redução da jornada de trabalho e salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho

A forma de transmissão da informação será disciplinada pelo Ministério da Economia, assim como a forma de concessão e pagamento do benefício.

Redução temporária e proporcional de jornada de trabalho e de salários

Prazo: até 90 dias

Terminado o prazo de redução pactuado, a jornada de trabalho e o salário concedidos anteriormente estarão automaticamente reestabelecidos dentro de 2 dias seguidos.



O empregador poderá antecipar o fim do período de redução pactuado, informando ao empregado sobre sua decisão com a antecedência de 2 dias corridos.

Caso o estado de calamidade pública seja cessado antes do final do período de redução pactuado entre empregado e empregador, necessariamente a jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão reestabelecidos no prazo de 2 dias corridos.

Formalidades:

I. Necessariamente a redução do salário deverá ser proporcional à redução da jornada de trabalho;

II. Empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou portadores de diploma de ensino superior que recebam salário mensal igual ou superior a R\$12.202,12: a redução temporária de salário/jornada poderá ser firmada mediante acordo individual entre empregado e empregador ou mediante negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores (acordo ou convenção coletiva de trabalho).

III. Empregados com salário superior a R\$ 3.135,00 e inferior a R\$12.202,12 ou que recebam salário mensal igual ou superior a R\$12.202,12 mas não tenham diploma de ensino superior :

a) A redução temporária de salário/jornada de 25% poderá ser firmada mediante acordo individual entre empregado e empregador ou mediante negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores (acordo ou convenção coletiva de trabalho);

b) A redução temporária de salário/jornada superior a 25% deverá ser firmada exclusivamente mediante negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores (acordo ou convenção coletiva de trabalho).

IV. No caso de acordo individual escrito entre empregado e empregador:

a) O documento deve ser encaminhado ao empregado com a antecedência mínima de 2 dias corridos.

b) No prazo de até 10 dias corridos contados da celebração do acordo individual entre empregado e empregador este deverá comunicar ao sindicato dos trabalhadores a redução temporária de salário/jornada firmada.

V. Mesmo no caso de negociação coletiva com o sindicato da categoria, com pactuação de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho (ACT/CCT) o empregado deverá ser notificado com antecedência de 2 dias corridos a respeito da a redução temporária de salário/jornada.

Notificação, aceite e assinatura do empregado:

Se o empregado estiver trabalhando, o documento de notificação, assim como o acordo individual poderá ser assinado fisicamente. Caso o empregado não esteja trabalhando, os documentos podem ser enviados a ele por meio eletrônico oficial da empresa (e-mail, WhatsApp, etc. da empresa/corporativo) e suas mensagens de recebimento e de aceite substituirão a assinatura.



Cópia de referidas mensagens de envio de cada documento, de seu recebimento e, ou, de seu aceite deverão ser anexadas a uma cópia do acordo individual ou da norma coletiva e arquivadas junto com a documentação funcional do empregado.

Limites de redução e valores mensais a serem pagos ao empregado pela União e pelo empregador:

I. Acordo individual entre empregado e empregador:

a) A redução de jornada e será limitada aos seguintes percentuais:

25%

50%

70%

b) O valor do Benefício Emergencial a ser pago pela União respeitará o percentual de salário que foi reduzido e terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, conforme a tabela e os exemplos abaixo:

Tabela do seguro desemprego	
Salário	Parcela seguro desemprego
Até R\$ 1.599,61	80% salário do trabalhador (não podendo ser inferior ao salário mínimo – R\$ 1.045,00)
De R\$ 1.599,62 até R\$ 2.666,29	50% da média salarial que exceder R\$ 1.599,61 + R\$ 1.279,69
Acima de R\$ 2.666,29	Valor fixo de R\$ 1.813,03

Exemplo: Se o empregado tem jornada de trabalho diária de 8h e semanal de 44h e salário de R\$ 2.000,00, está na segunda faixa da parcela do seguro desemprego, portanto, teria direito a uma parcela de seguro-desemprego de R\$ 1.479,90 (R\$ 2000,00 – R\$ 1,599,61 = R\$ 400,39/2 = R\$ 200,20 + R\$ 1.279,69 = R\$ 1.479,90). Assim, de acordo com os percentuais de redução, receberia o seguinte:

1. Redução de salário/jornada igual a 25%: sua jornada passa a ser de 6h/dia e 33h/semana. O empregador lhe pagaria R\$ 1.500,00 (75% de R\$ 2.000,00) e a União R\$ 370,00 (25% de R\$ 1.479,90).
2. Redução de salário/jornada igual a 50%: sua jornada passa a ser de 4h/dia e 22h/semana. O empregador lhe pagaria R\$ 1.000,00 (50% de R\$ 2.000,00) e a União R\$ 740,00 (50% de R\$ 1.479,90).
3. Redução de salário/jornada igual a 70%: sua jornada passa a ser de 2,4h/dia e 13,2h/semana. O empregador lhe pagaria R\$ 600,00 (70% de R\$ 2.000,00) e a União R\$ 1.036,00 (70% de R\$ 1.479,90).

II. Negociação coletiva com o sindicato

Possibilita estabelecer percentuais de redução proporcional de salário e jornada diversos daqueles previstos para o acordo individual com cada empregado.

Neste caso, o benefício emergencial pago pela União terá regras diferentes:





spies, heinen & ellert

ADVOCACIA EMPRESARIAL

- a) Reduções de jornada/salário inferior a 25%: não haverá pagamento do benefício emergencial pela União;
- b) Reduções de jornada/salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%: o benefício emergencial a ser pago ao empregado pela União será de 25% do valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito;
- c) Reduções de jornada/salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%: o benefício emergencial a ser pago ao empregado pela União será de 50% do valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito;
- d) Reduções de jornada/salário superior a 70%: o benefício emergencial a ser pago ao empregado pela União será de 70% do valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

III. Em todos os casos o salário-hora recebido pelo empregado deverá ser preservado.

Ajuda compensatória mensal

Além do percentual de salário ao qual fica obrigado a pagar ao empregado, se o empregador quiser, poderá pagar a ele, ainda, uma ajuda compensatória mensal, a qual terá natureza indenizatória e deverá estar prevista no acordo individual ou na negociação coletiva.

A ajuda compensatória dada poderá ser excluída do lucro líquido da empresa, assim como da contribuição social sobre o lucro líquido se tributada sobre o lucro real.

Invalidez da redução de salário/jornada:

Se não respeitada a redução de jornada firmada, a negociação será considerada inválida e o salário e demais vantagens do período serão devidos de forma integral. Assim, as diferenças deverão ser pagas.

Restituição de valores à União e Inscrição em dívida ativa:

As fraudes relacionadas a pagamento indevido e, ou, pagamento a maior ensejarão inscrição em dívida ativa e execução judicial.

Penalidades:

Irregularidades constatadas por auditor fiscal do trabalho sujeitam o infrator a multa, conforme legislação vigente, respeitado o critério de dupla visita.

Suspensão temporária do contrato de trabalho

O empregado não presta serviços e o empregador não paga salários, assim como não recolhe INSS e FGTS.

Prazo: até 60 dias, podendo ser fracionado em dois períodos de 30 dias cada um.

Terminado o prazo de suspensão pactuado, o contrato estará automaticamente reestabelecido dentro de 2 dias corridos.



O empregador poderá antecipar o fim do período de suspensão pactuado, informando ao empregado sobre sua decisão com a antecedência de 2 dias corridos.

Caso o estado de calamidade pública seja cessado antes do final do período de suspensão pactuado entre empregado e empregador, o contrato de trabalho será reestabelecido no prazo de 2 dias corridos.

Formalidades:

I. Empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou portadores de diploma de ensino superior que recebam salário mensal igual ou superior a R\$12.202,12: a suspensão do contrato de trabalho poderá ser firmada mediante acordo individual entre empregado e empregador ou mediante negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores (acordo ou convenção coletiva de trabalho).

II. Empregados com salário superior a R\$ 3.135,00 e inferior a R\$12.202,12 ou que recebam salário mensal igual ou superior a R\$12.202,12 mas não tenham diploma de ensino superior: a suspensão do contrato de trabalho deverá ser firmada exclusivamente mediante negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores (acordo ou convenção coletiva de trabalho).

III. No caso de acordo individual escrito entre empregado e empregador:

- a) O documento deve ser encaminhado ao empregado com a antecedência mínima de 2 dias corridos.
- b) No prazo de até 10 dias corridos contados da celebração do acordo individual entre empregado e empregador este deverá comunicar ao sindicato dos trabalhadores a suspensão de contrato de trabalho firmada.

III. Mesmo no caso de negociação coletiva com o sindicato da categoria, com pactuação de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho (ACT/CCT) o empregado deverá ser notificado com antecedência de 2 dias corridos a respeito da suspensão temporária de seu contrato de trabalho.

Notificação, aceite e assinatura do empregado:

Se o empregado estiver trabalhando, o documento de notificação, assim como o acordo individual poderá ser assinado fisicamente. Caso o empregado não esteja trabalhando, os documentos podem ser enviados a ele por meio eletrônico oficial da empresa (e-mail, WhatsApp, etc. da empresa/corporativo) e suas mensagens de recebimento e de aceite substituirão a assinatura. Cópia de referidas mensagens de envio de cada documento, de seu recebimento e, ou, de seu aceite deverão ser anexadas a uma cópia do acordo individual ou da norma coletiva e arquivadas junto com a documentação funcional do empregado.

Manutenção de benefícios:

Durante a suspensão do contrato de trabalho o empregador deverá manter todos os benefícios que vinham sendo concedidos/pagos ao empregado e que não dependam de algum requisito ou



condição vinculada exclusivamente ao desenvolvimento do trabalho, como, por exemplo, vale alimentação/refeição, plano de saúde

Portanto, benefícios como adicionais de insalubridade, periculosidade e noturno, vale transporte, prêmio assiduidade, etc. **não** precisam ser mantidos (se vinculam a realização do trabalho efetivamente).

Recolhimentos de INSS e tempo de serviço para a previdência:

O recolhimento da contribuição previdenciária ao INSS poderá ser feito pelo empregado (se ele quiser), como contribuinte individual. O empregador não fará este recolhimento durante a suspensão do contrato de trabalho.

Se o empregado não fizer o recolhimento, o tempo da suspensão do contrato não será considerado como tempo de serviço para a previdência e, assim, não contará para aposentadoria e demais benefícios previdenciários.

Tempo de serviço para efeito de verbas trabalhistas: como o contrato de trabalho estará suspenso, o tempo de suspensão não contará como tempo de serviço e, portanto, não gerará direitos trabalhistas proporcionais.

Valor mensal a ser pago ao empregado pela União e pelo empregador:

I. Empregador com receita bruta de até R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) não será obrigado a pagar qualquer valor ao empregado, porém, se quiser, poderá pagar uma ajuda compensatória mensal, a qual terá natureza indenizatória e deverá estar prevista no acordo individual ou na negociação coletiva.

A ajuda compensatória concedida poderá ser excluída do lucro líquido da empresa, assim como da contribuição social sobre o lucro líquido quando a empresa for tributada sobre o lucro real.

O benefício emergencial pago ao empregado pela União será igual a 100% da parcela de seguro desemprego a que teria direito o empregado:

Tabela do seguro desemprego	
Salário	Parcela seguro desemprego
Até R\$ 1.599,61	80% salário do trabalhador (não podendo ser inferior ao salário mínimo – R\$ 1.045,00)
De R\$ 1.599,62 até R\$ 2.666,29	50% da média salarial que exceder R\$ 1.599,61 + R\$ 1.279,69
Acima de R\$ 2.666,29	Valor fixo de R\$ 1.813,03

Exemplo: Se o empregado tem salário de R\$ 2.000,00, está na segunda faixa da parcela do seguro desemprego, portanto, receberá mensalmente R\$ 1.479,90 durante a suspensão do contrato de trabalho (R\$ 2000,00 – R\$ 1,599,61 = R\$ 400,39/2 = R\$ 200,20 + R\$ 1.279,69 = R\$ 1.479,90).



II. Empregador com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), o benefício emergencial pago ao empregado pela União será igual a 70% da parcela de seguro desemprego a que teria direito o empregado. Em contrapartida, durante o período de suspensão temporária, o empregador obrigatoriamente terá que pagar ao empregado uma ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado, a qual terá natureza indenizatória, não repercutindo em outras verbas e sobre a qual não haverá incidência tributária.

Exemplo: Se o empregado tem um salário de R\$ 2.000,00, a União lhe pagará um benefício de R\$ 1.035,92 (70% de R\$ 1.479,90) e o empregador terá que pagar uma indenização de R\$ 600,00 (30% de R\$ 2.000,00) por mês. Portanto, o empregado receberá mensalmente R\$ 1.635,92 durante a suspensão do contrato de trabalho.

Invalidez do acordo individual de suspensão de contrato de trabalho:

Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado prestar algum serviço e, ou mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, 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.

Restituição de valores à União e Inscrição em dívida ativa:

As fraudes relacionadas a pagamento indevido e, ou, pagamento a maior ensejarão inscrição em dívida ativa e execução judicial.

Penalidades:

Irregularidades constatadas por auditor fiscal do trabalho sujeitam o infrator a multa, conforme legislação vigente, respeitado o critério de dupla visita.

Garantia provisória de emprego (estabilidade)

O empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda em razão de redução temporária de jornada/salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata a medida provisória 936/2020 terá garantia provisória de emprego:

- I. durante o período acordado de redução da jornada/salário e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;
- II. após o fim da redução da jornada/salário ou da suspensão do contrato de trabalho, por um período equivalente ao acordado para a suspensão do contrato ou redução de jornada/salário

Desrespeito à garantia provisória de emprego:

Se o empregador dispensar o empregado sem justa causa durante o período da garantia provisória de emprego, além das verbas rescisórias, deverá pagar ao empregado uma indenização de:



- I. 50% do salário a que o empregado teria direito até o fim do período estável no caso de redução de jornada e salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%
- II. 75% do salário a que o empregado teria direito até o fim do período estável no caso de redução de jornada e salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%;
- III. 100% do salário a que o empregado teria direito até o fim do período estável no caso de redução de jornada e salário em percentual superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Trabalhador intermitente

O empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até a data de publicação desta Medida Provisória (01/04/2020) fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses.

A existência de mais de um contrato de trabalho não gerará direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal.

Ato do Ministério da Economia disciplinará a concessão e o pagamento do benefício emergencial ao trabalhador intermitente.

O pagamento da primeira parcela será feito no prazo de até 30 dias.

Perguntas e Respostas

1) Posso utilizar estas medidas para todos os empregados da empresa?

Sim, porém aqueles a quem não seria devido o seguro desemprego, como os aposentados, as pessoas que têm cargos eletivos (vereador, por exemplo) ou de confiança, etc., não receberão a parcela que seria paga pela União, pois se considera que já recebem um benefício de ordem pública.

2) É aplicável aos aprendizes?

Sim, pois eles são considerados empregados.

3) É aplicável ao estagiário?

Não, pois ele não é considerado empregado.

4) Precisa ter tempo mínimo de contrato de trabalho para aplicar?

Não.

5) O empregado poderá, futuramente, encaminhar seguro desemprego?

Se estiver enquadrado nas situações que dão direito ao seguro desemprego poderá. As medidas trazidas pela medida provisória nº. 936/2020 não prejudicam esse direito.

6) Como fica para quem tem mais de um vínculo formal de emprego?

Cada um de seus empregadores poderá adotar as alternativas trazidas pela MP e o trabalhador poderá receber o benefício emergencial referente a cada contrato cumulativamente, conforme os percentuais e regras aplicáveis a cada um.



7) Se o empregado pedir demissão no período da garantia provisória de emprego (estabilidade), haverá indenização a paga?

Neste caso, não incide indenização pelo período de estabilidade.

8) Se o empregado cometer uma falta grave durante o período de estabilidade e for desligado por justa causa, o empregador deverá pagar a indenização referente a esta estabilidade?

Não, neste caso não incide a indenização pela garantia provisória de emprego.

9) Se o empregador já havia negociado com o sindicato a redução de jornada/trabalho e, ou, a suspensão do contrato de trabalho de seus empregados anteriormente à medida provisória 936/2020, é possível adotar as novas regras/opções?

Sim, desde que negociada com o sindicato a adequação e no prazo de 10 dias corridos a contar da data de publicação da medida provisória. Ou seja, até dia 11/04/2020 (sábado).

10) Como faço o cálculo para o empregado que recebe comissões?

Deverá ser feita a média das comissões nos últimos 12 meses

11) Posso utilizar a suspensão de contrato para alguns empregados e para outros a redução de jornada/salário?

Sim

12) Posso aplicar ao mesmo empregado a suspensão do contrato de trabalho e a redução de jornada/salário?

De forma sucessiva sim. Ou seja, encerrado o prazo firmado para uma das medidas, poderá ser firmada a outra medida. Porém, neste caso, o tempo total, somado o período de suspensão de contrato e de redução de jornada/salário estará limitado a 90 dias.

13) O que acontece se o empregador não observar os prazos e obrigações acessórias de informações?

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 dez dias, contado da data da celebração do acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva. No acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva o prazo conta da realização do ato. Não fazendo isso, o empregador será 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 do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até que a informação seja prestada.

14) A operacionalização dessas medidas já está estabelecida pelo Ministério da Economia?

Não. Conforme previsto na MP, competirá ao Ministério da Economia disciplinar a forma de transmissão das informações e comunicações pelo empregador, assim como de concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. Tais normas deverão ser publicadas no transcorrer do mês de abril.

Estas são as primeiras considerações sobre a matéria. Ainda poderão vir alterações ou mesmo interpretações diversas por parte dos variados órgãos, pois algumas questões realmente suscitam dúvidas. Conforma a matéria for evoluindo, serão realizadas novas orientações.

