

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936 – NOVAS MEDIDAS TRABALHISTAS E INSTITUIÇÃO DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E RENDA

A Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda e estabeleceu medidas trabalhistas complementares, que terão validade durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto nº 6 de 20 de março de 2020, em decorrência da pandemia do COVID-19.

O Ministério da Economia será o responsável por coordenar, executar, monitorar e avaliar o Programa instituído, além de editar normas complementares que forem necessárias à execução do Programa, OU SEJA, OS PROCEDIMENTOS PRÁTICOS A SEREM ADOTADOS POR EMPREGADORES E EMPREGADOS.

MEDIDAS DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DE EMPREGO E DA RENDA:

- Pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- Redução proporcional de jornada e de salário;
- Suspensão temporária do contrato de trabalho;

Atenção! O Programa não se aplica aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e às sociedades de economia mista.

DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

O benefício integrante do Programa será custeado com os recursos da União e será pago nas seguintes hipóteses:

- Quando ocorrer a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário;
- Quando ocorrer a suspensão temporária do contrato de trabalho;

Importante! O empregador tem obrigação de informar ao Ministério da Economia a redução da jornada e do salário ou a suspensão temporária do contrato, no **PRAZO DE 10 (DEZ) DIAS**, contados da celebração do acordo com o empregado, para aplicação de uma dessas hipóteses.

O benefício será pago mensalmente a partir da data de início da redução da jornada de trabalho e salário ou do início da suspensão temporária do contrato, sendo pago enquanto uma das duas hipóteses durar.

A primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias contados da data em que a informação tenha sido prestada ao Ministério da Economia.

Atenção! Caso o empregador não informe ao Ministério da Economia dentro do prazo mencionado a aplicação de uma das hipóteses previstas, ficará responsável pelo pagamento da remuneração total, até que a informação seja prestada.

Como informar ao Governo? O Ministério da Economia editará ato que disciplinará a forma de transmissão das informações e a forma de concessão e pagamento do Benefício Emergencial.

Qual o valor do Benefício? O valor terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

Na hipótese de redução de jornada de trabalho e salário, aplica-se sobre a base o percentual reduzido. E na hipótese de suspensão temporária do contrato, o empregado receberá o valor mensal equivalente ao valor do seguro-desemprego.

DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO:

Empregador e empregado poderão, por meio de ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO, estabelecer redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, observados os seguintes requisitos:

- A redução deverá ser por ATÉ 90 (NOVENTA) DIAS;
- Deve ser preservado o valor do salário-hora de trabalho;
- O acordo deve ser pactuado com antecedência mínima de 02 (dois) dias do início da redução;
- A redução da jornada e do salário pode ser EXCLUSIVAMENTE nos seguintes percentuais: 25%, 50% ou 70%.

O empregado terá direito ao recebimento do seguro-desemprego proporcional ao percentual de redução da jornada que variará de R\$1.045,00 a R\$1.813,03 e garantia de emprego durante o período a redução e pelo mesmo prazo após a cessação da redução.

DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Empregador e empregado poderão, por meio de ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO, estabelecer suspensão temporária do contrato de trabalho, observados os seguintes requisitos:

- A suspensão deverá ser de ATÉ 60 (SESSENTA) DIAS, podendo ser fracionado em até 02 (dois) períodos de 30 (trinta) dias;
- O acordo deve ser celebrado com antecedência mínima de 02 (dois) dias do início da suspensão;

Durante o período de suspensão do contrato, o empregado não poderá permanecer trabalhando, ainda que parcialmente ou de forma remota. Qualquer trabalho durante este período invalidará a suspensão.

O empregado terá direito ao recebimento do seguro-desemprego que variará de R\$1.045,00 a R\$1.813,03 e garantia de emprego durante a suspensão e pelo mesmo prazo após a cessação da suspensão.

Importante! As empresas que tiverem auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta acima de R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderão suspender o contrato de trabalho mediante pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do salário do empregado, durante o período de suspensão pactuado.

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS PARA APLICAÇÃO DA REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO OU PARA A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A suspensão ou a redução poderão ser feitas individualmente entre empregador e empregado QUANDO O VALOR DO SALÁRIO FOR ATÉ R\$ 3.135,00, ou quando o empregado portar diploma de curso superior e receber mensalmente mais de R\$12.202,12.

Para os outros casos, a redução ou suspensão só poderá ser feita mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Em qualquer uma dessas hipóteses, o empregado terá direito a:

- Todos os benefícios que o empregador pagava antes da redução da jornada ou da suspensão do contrato;
- Garantia de que poderá receber novo seguro-desemprego em caso de futura demissão.
- Garantia de emprego pelo prazo estipulado no acordo e pelo mesmo prazo após a cessação do acordo.

Atenção! No caso de acordo para redução de jornada, durante o período de garantia de emprego, se o empregador demitir o empregado sem justa causa, terá que pagar além das verbas rescisórias:

- 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;**

- 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;**

No caso de **suspensão do contrato**, durante o período de garantia de emprego, se o empregador demitir o empregado sem justa causa, terá que pagar além das verbas rescisórias:

- 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego.

A jornada de trabalho e o salário anterior serão restabelecidos no prazo de 02 (dois) dias contados da cessação do estado de calamidade ou da data estabelecida no acordo. Este prazo também vale para o restabelecimento do contrato suspenso.

O empregador poderá antecipar o fim do período de redução ou suspensão acordado, restabelecendo a jornada e o salário, no prazo de 02 (dois) dias contados da data de comunicação ao empregado.

Importante! Os acordos individuais para redução de jornada ou suspensão do contrato deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato laboral, no prazo de 10 (DEZ) DIAS contados da data da celebração.

DA AJUDA COMPENSATÓRIA

O empregador poderá optar pelo pagamento de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho.

A ajuda compensatória deverá ser definida no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva.

O pagamento dessa ajuda possui as seguintes vantagens legais:

- Tem natureza indenizatória;
- Não integra a base de cálculo para imposto de renda do empregado;
- Não integra a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
- Não integra a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS;
- É 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.

DOS TRABALHADORES INTERMITENTES

Os trabalhadores intermitentes receberão o benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de 03 (três) meses.

O benefício será devido a partir de 1º de abril de 2020, e será pago em até trinta dias.

Atenção! Caso o empregado tenha mais de um contrato de trabalho intermitente, não terá direito a mais de um benefício. Além disso, o benefício emergencial não será acumulado com o pagamento de outro auxílio.

DAS PENALIDADES

O descumprimento das regras estabelecidas sujeitará o empregador ao pagamento integral dos salários e encargos sociais, além das multas previstas na CLT, em caso de fiscalização.

O escritório Motta Leal & Advogados Associados está à disposição para sanar eventuais dúvidas sobre a aplicabilidade das hipóteses acima elencadas.



TRADIÇÃO, ÉTICA E RESULTADOS