

NANKRAN & MOURÃO

sociedade de advogados

Covid-19 – Relações Trabalhistas Esclarecimentos sobre a MPV 936/2020

ÍNDICE

1 – INTRODUÇÃO.....	3
2 – BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA.	3
3 – REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO.....	6
4 – SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO.....	7
5 – DEMAIS DISPOSIÇÕES.....	9

1 – INTRODUÇÃO

Na data de 01/04/2020, o Governo Federal publicou a Medida Provisória 936, instituindo o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda” e dispondo sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, decorrente do Coronavírus (COVID-19).

As medidas instituídas pelo Programa foram: **(i)** o pagamento de Benefício Emergencial; **(ii)** redução proporcional de jornada de trabalho e salários; **(iii)** e suspensão temporária do contrato de trabalho.

Abaixo serão apresentados os pontos mais importantes de cada uma destas medidas.

2 – BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Trata-se de benefício que será arcado com recursos da União aos empregados que vierem a ter, nos termos da Medida Provisória, a **redução proporcional de jornada de trabalho e de salário**; e **suspensão temporária do contrato de trabalho**.

2.1. Com qual frequência o benefício será pago?

O benefício será pago mensalmente após o acordo firmado entre as partes e enquanto durar o acordo de redução da jornada de trabalho e salário.

2.2. Qual a duração do benefício?

Sua duração poderá ser de até 03 (três) meses ou de suspensão do contrato de trabalho, que poderá perdurar por até 02 (dois) meses.

2.3. Há necessidade de informar algum órgão sobre minha decisão?

Tão logo seja realizado o acordo, o empregador/empresa deverá informar o Ministério da Economia, no prazo de 10 (dez) dias, para viabilizar o recebimento do benefício pelo empregado.

2.4. Quando será paga a primeira parcela?

A **primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias**, contados da celebração do acordo, desde que observado o prazo de comunicação de 10 (dez) dias.

O benefício será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

2.5. O que acontece se a empresa não fizer a comunicação no prazo de 10 dias?

Caso a empresa não observe o prazo de 10 (dez) dias de comunicação do acordo firmado ao Ministério da Economia, ela ficará responsável pelo pagamento da remuneração normalmente paga ao empregado, sendo que a data de início para o empregado receber o benefício será fixada na data em que informada a realização do acordo.

Em caso de não observância do prazo de 10 dias de comunicação ao Ministério da Economia, o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração

no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão do contrato de trabalho, incluindo os respectivos encargos sociais.

2.6. Com o recebimento do benefício, o empregado dispensado sem justa causa perderá direito ao seguro desemprego?

O recebimento do benefício **não** modifica o direito do empregado de receber o seguro desemprego em caso de demissão sem justa causa.

2.7. Qual o valor do benefício?

O valor do Benefício terá como base de cálculo o valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito (mínimo de R\$1.045,00 – máximo de R\$1.813,13) e será calculado da seguinte forma:

- ✓ Na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário: calculado sobre o percentual da redução, por exemplo: se o salário reduzir 25%, o benefício será de 25% sobre o valor que seria recebido pelo empregado a título de seguro-desemprego;
- ✓ Quando da suspensão temporária do contrato de trabalho: terá valor equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego ou 70%, nos casos em que a empresa for obrigada a custear ajuda compensatória no importe de 30% sobre o valor do salário do empregado.

3 – REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

3.1. Qual o prazo de duração do acordo de redução da jornada?

Empregador e empregado poderão acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até **90 (noventa) dias**.

3.2. Quais formalidades devem ser seguidas para realização do acordo?

O acordo de redução de jornada de trabalho e salário deve preservar o valor do salário-hora de trabalho e deverá ser realizado por meio de acordo individual escrito, a ser encaminhado pelo empregador ao empregado com antecedência mínima de 02 (dois) dias corridos;

3.3. A jornada poderá ser reduzida aleatoriamente?

A redução de jornada de trabalho e salário deve ser realizada, exclusivamente, nos percentuais de 25%, 50% ou 70%.

3.4. Qual a consequência do acordo, caso cesse o estado de calamidade antes do prazo?

Em caso de cessação do estado de calamidade pública ou encerramento do acordo na data estabelecida entre as partes, a jornada de trabalho e o salário deverão ser restabelecidos no prazo de 02 (dois) dias corridos.

O restabelecimento da jornada e do salário também poderá ocorrer no prazo de 02 (dois) dias corridos, caso a empresa decida antecipar o encerramento do contrato de redução de jornada e de salário firmado entre as partes.

3.5. É possível negociar reduções de jornada distintas das pré-estabelecidas?

Eventual negociação para redução da jornada e salário em percentuais diversos dos acima descritos (25%, 50% ou 70%) poderá ser realizada por negociação coletiva.

3.6. Quais os valores do benefício para hipótese de negociação coletiva?

O Benefício emergencial, nas hipóteses de redução da jornada de trabalho e salário realizados por meio de negociação coletiva será devido nos seguintes percentuais a serem calculados sobre o valor que o empregado teria direito ao recebimento a título de seguro desemprego:

- ✓ 25%: quando a redução for igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- ✓ 50%: quando a redução for igual ou superior a 50% e inferior a 50%;
- ✓ 70%: quando a redução for superior a 70%.

3.7. O benefício pode ser inferior a 25%?

O Benefício Emergencial **não** será devido nos casos em que a redução de jornada e de salário negociada junto ao sindicato da categoria dos empregados for inferior a 25%.

4 – SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

4.1. É possível acordar a suspensão do contrato de trabalho? O período de suspensão pode ser fracionado?

O empregador poderá acordar com o funcionário a suspensão temporária do contrato de trabalho, pelo **prazo máximo de 60 (sessenta) dias**, período que pode ser fracionado em até 02 (dois) períodos de 30 (trinta) dias.

4.2. Quais as formalidades para a suspensão?

A suspensão do contrato de trabalho deverá ser realizada por acordo individual escrito entre as partes, a ser encaminhado pelo empregador ao empregado com antecedência mínima de 02 (dois) dias corridos.

4.3. Há alguma restrição de suspensão para empresas de faturamento elevado?

A empresa que auferiu no ano de 2.019 receita bruta **superior** a R\$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) só poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho com seus empregados se realizar o pagamento de **ajuda compensatória mensal de 30% do valor do salário recebido pelo empregado.**

4.4. Quais direitos o empregado terá durante a suspensão?

Durante o período de suspensão, o empregado fará jus ao recebimento de todos os benefícios anteriormente concedidos pelo empregador e ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

4.5. Qual a consequência para caso cesse o estado de calamidade antes do prazo estabelecidos?

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 02 (dois) dias corridos após a cessação do estado de calamidade público ou da data estabelecida no acordo como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou ainda, da data de comunicação do empregador acerca da antecipação do fim do período de suspensão pactuado.

4.6. Há como conjugar teletrabalho e suspensão simultaneamente?

Se durante o período de suspensão for mantida as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato e a empresa estará sujeita ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período, além de outras penalidades.

5 – DEMAIS DISPOSIÇÕES

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser cumulado com ajuda compensatória mensal a ser paga pelo empregador em caso de redução da jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho.

A ajuda compensatória mensal deverá ser definida no acordo coletivo e terá natureza indenizatória. Portanto, não integrará a base de cálculo para recolhimento de contribuições previdenciárias, FGTS e tributos incidentes sobre as folhas de salários.

O empregado que tiver reduzida a jornada e salário ou tiver o contrato de trabalho suspenso terá garantia provisória no emprego durante o período de redução ou suspensão acordados e após o restabelecimento da jornada ou encerramento da suspensão, por período equivalente ao acordado entre as partes.

Por exemplo: se o contrato for suspenso ou for acordada a redução da jornada de trabalho e do salário por dois meses, o funcionário terá garantido o emprego durante este período de dois meses e mais dois meses após o término do período, totalizando, portanto, quatro meses de garantia ao emprego.

Caso o empregador dispense sem justa causa o emprego com garantia provisória ao emprego nos termos da Medida Provisória, deverá arcar com o pagamento, além das parcelas rescisórias previstas, de indenização a ser calculada considerando-se o percentual de redução da jornada e salário ou a suspensão do contrato de trabalho. A indenização não será devida em caso de dispensa por justa causa ou a pedido do empregado.

As medidas de redução da jornada e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva.

Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados da data da celebração do acordo.

Os acordos individuais só poderão ser firmados pelo empregador com empregados que recebem salário igual ou inferior a R\$3.135,00 (três mil e cento e trinta e cinco reais) ou com empregados portadores de diploma de nível superior e que percebem salário mensal ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, o que representa hoje a quantia de R\$12.065,46 (doze mil e sessenta e cinco reais e quarenta e seis centavos).

Para empregados que recebem salários entre R\$3.135,00 (três mil e cento e trinta e cinco reais) e R\$12.065,46 (doze mil e sessenta e cinco reais e quarenta e seis centavos), as medidas de redução da jornada e salário e suspensão do contrato poderão ser estabelecidas tão somente através de convenção ou acordo coletivo.

Todas as alternativas previstas na Medida Provisória 936/2020 poderão ser aplicadas nos contratos de aprendizagem e de jornada parcial.

Poderão ser adotadas as medidas de redução proporcional de jornada e salário e, sucessivamente, a de suspensão temporária do contrato de trabalho, ou vice-versa, desde que não ultrapassado o período de 90 (noventa) dias.

O Ministério da Economia ainda disciplinará a forma de transmissão das informações e comunicações que deverão ser realizadas pelo empregador e a forma de concessão e pagamento do benefício emergencial.

O empregado com contrato de trabalho intermitente fará jus ao benefício emergencial no valor de R\$600,00 (seiscentos reais) por três meses, que poderá ser cumulado com outro benefício emergencial.

Nos colocamos à disposição para esclarecimentos.

Bruna Dornas Oliveira Martins

Advogada Trabalhista – Nankran & Mourão Sociedade de Advogados.