



SARUBBI CYSNEIROS
ADVOGADOS ASSOCIADOS

**MEDIDA
PROVISÓRIA
Nº 936/2020**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020

Análise e orientações relacionadas à Medida Provisória (MP) n.º 936/2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública elaborada pelo escritório Sarubbi Cysneiros Advogados Associados.

OBJETIVOS DA MEDIDA PROVISÓRIA:

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

QUAIS SÃO AS MEDIDAS DO PROGRAMA INSTITUÍDO:

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

QUEM VAI PAGAR OS BENEFÍCIOS?

- O Ministério da Economia vai coordenar, executar, monitorar e avaliar o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.
- O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União.
- O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia.

EM QUAIS HIPÓTESES O BENEFÍCIO SERÁ PAGO?

- No caso de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e
- No caso de suspensão temporária do contrato de trabalho.

COMO SERÁ O PAGAMENTO DO BENEFÍCIO E DE QUE FORMA SERÁ PAGO?

- O BEPER (Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda) **será pago mensalmente ao trabalhador;**
- Será **pago a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária** do contrato de trabalho, observadas as seguintes regras:

- a) Empregador deverá firmar acordo individual com o empregado (que receber até R\$3.000,00) prevendo no acordo ou a redução da jornada com redução do salário ou a suspensão do contrato de trabalho;
 - b) O empregador deverá informar ao Ministério da Economia a redução do salário ou a suspensão do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, após ser firmado o acordo com o empregado.
 - c) A primeira parcela do benefício será paga pelo Ministério da Economia no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data da celebração do acordo, desde que haja comunicação ao Ministério da Economia no prazo de 10 (dez) dias, após a celebração do acordo;
 - d) O Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução da jornada e salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.
- Obs: se o Empregador não comunicar o Ministério da Economia no prazo de 10 (dez) dias as regras acima são outras (§3º, do art. 5º, da MP 936)

COMO SERÁ A COMUNICAÇÃO AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA?

O Ministério da Economia disciplinará:

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

*Aguarda-se para as próximas horas ou próximos dias, a regulamentação de como essas informações se darão.

QUESTÕES IMPORTANTES:

- O recebimento do Benefício Emergencial não altera o valor do seguro-desemprego que o empregado poderá ter direito em caso de futura demissão, sendo utilizado aqui apenas como base de cálculo do benefício.
- Caso o pagamento do Benefício Emergencial seja indevido ou pago além do valor devido, serão inscritos em dívida ativa da União os respectivos valores.

QUAL SERÁ O VALOR DO BENEFÍCIO?

- O valor do benefício a ser pago pelo Ministério da Economia terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito:

Valor do Salário	Valor do Seguro Desemprego
Até R\$1.599,61	multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)
De R\$ 1.599,62 a R\$ 2.666,29:	o que exceder R\$ 1.599,61 será multiplicado por 0,5 (50%) e somado a R\$ 1.279,69
Acima de R\$ 2.666,29	a parcela será de R\$ 1.813,03

* Valor mínimo do benefício é de R\$1.045,00

* Valor máximo do benefício é de R\$1.813,03.

- Redução de jornada de trabalho e de salário** – será calculado o valor do benefício sobre a base de cálculo o percentual da redução - que pode ser de 25%, 50% ou 70% (art. 7º, III, alíneas “a”, “b” e “c” da MP 936/2020).

Exemplo 1:

Salário de 1.500,00

Redução de 50% do salário e da jornada

Empresa paga: R\$750,00

Governo paga: R\$600,00 (Que correspondente ao salário de R\$1.500,00 x 0,80 – tabela do seguro-desemprego – o empregado teria direito a receber parcela do seguro no montante de R\$1.200,00, sendo que 50% desse valor corresponde a R\$600,00.)

TOTAL que o empregado receberá: R\$750,00 (da empresa) + R\$600,00 (da União) = R\$1.350,00.

Exemplo 2:

Salário de R\$3.000,00

Redução de 70% do salário e da jornada

Empresa paga: R\$900,00

Governo paga: R\$1.269,12 (Que correspondente a 70% sobre o valor máximo pago pelo benefício do seguro desemprego, já que o salário suplanta o valor de R\$2.666,29).

TOTAL que o empregado receberá: R\$900,00 (da empresa) + R\$1.359,77 (da União) = R\$2.169,12.

Exemplo 3:

Salário de R\$1045,00

Redução de 50% do salário e da jornada

Empresa paga: R\$522,50

Governo paga: R\$522,50 (Que correspondente a 50% sobre o valor do seguro desemprego que seria devido ao trabalhador).

TOTAL - que o empregado receberá: R\$522,50 (da empresa) + R\$522,50 (da União) = R\$1045,00.

- **Suspensão temporária do contrato de trabalho. 2 (duas) situações:**

a) Para empresas com faturamento anual até R\$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais):

- Empregado receberá 100% do valor do seguro desemprego a que teria direito – pago integralmente pela UNIÃO, isso no período da suspensão do contrato de trabalho.

b) Para empresas com faturamento superior a R\$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais):

- Empregado receberá:

70 % (setenta por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito pago pela UNIÃO +

30% (trinta por cento) - do valor do salário do empregado a título de ajuda compensatória mensal, a ser paga pelo empregador que terá natureza indenizatória (O valor pago pelo empregador não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda, não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS; poderá ser excluída do lucro líquido).

ACORDO COM O EMPREGADO - REDUÇÃO DA JORNADA COM REDUÇÃO DO SALÁRIO OU SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:

- **ACORDO INDIVIDUAL** – Para empregados que recebem até R\$3.135,00 (Valor de 3 salários mínimos) (art. 12, I, da MP 936/2020).
- **ACORDO INDIVIDUAL** - Empregado hipersuficiente – salário superior a R\$12.202,12 e que seja portador de diploma de nível superior (art. 12, II da MP 936/2020);
- **ACORDO COLETIVO** – Para empregados que recebem de R\$3.136,00 até R\$12.202,12, somente poderá reduzir a jornada e salário, ou suspender o contrato mediante ACORDO COLETIVO a ser celebrado com o sindicato da categoria profissional (LABORAL) – EXCETO no caso de redução do salário de 25%, que poderá ser pactuada por acordo individual (parágrafo único do artigo 12º).

OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR – PARA VALIDADE DO ACORDO INDIVIDUAL PARA REDUÇÃO DO SALÁRIO E JORNADA OU PARA SUSPENSÃO DO CONTRATO:

- O acordo deverá ser encaminhado ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos (art. 7º, II da MP 936/2020);
- O empregador deverá informar o Ministério da Economia, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contado da data da celebração do acordo (art. 5º, §2º, I da MP 936/2020);
- O empregador deverá comunicar o sindicato laboral, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contado da data da celebração do acordo (§4º do art. 11, da MP 936/2020).

QUEM TERÁ DIREITO AO BENEFÍCIO EMERGENCIAL?

- Se aplica a todos os empregados registrados regidos pela CLT, independente de cumprimento de qualquer período, tempo de vínculo e número de salário recebidos, bem como a empregados que possuem mais de vínculo de emprego, podendo o empregado receber cumulativamente um Benefício Emergencial para cada vínculo.
- O Benefício instituído na presente Medida Provisória **não se aplica a:**
 - a) Ocupantes de cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo;
 - b) No âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.
 - c) Que esteja em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social;
 - d) Que esteja em gozo do seguro desemprego;
 - e) Que esteja no gozo de bolsa de qualificação profissional prevista no art. 2º-A da Lei 7.998/90.

PRAZO DE DURAÇÃO DOS BENEFÍCIOS:

- **Redução da jornada e do salário** – Pode ser acordada por no máximo 90 (noventa) dias, observado os seguintes requisitos:
- **Suspensão temporária do contrato de trabalho** - Prazo máximo de 60 (sessenta) dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 (trinta) dias.

*O tempo máximo dos benefícios, ainda que sucessivos, não poderá ultrapassar 90 (noventa) dias. Exemplo: Suspende o contrato por 60 (sessenta) dias, posteriormente reduz o salário por 30 (trinta) dias. O somatório das hipóteses de concessão de benefício (suspensão do contrato ou redução do salário e jornada) não poderão ultrapassar 90 (noventa dias) (Art. 16º da MP 936/2020).

REQUISITOS E PROVIDÊNCIAS PARA CONCESSÃO DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL:

- **Redução da jornada e do salário:**
 - a) Prazo máximo de 90 (noventa) dias;
 - b) Deverá ser preservado o valor do salário hora;
 - c) Celebrar acordo individual escrito entre empregador e empregado (encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias) isso para salário até R\$3.135,00 e acima de R\$12.202,12;
 - d) Redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos percentuais de 25%, 50% e 70%.
 - e) Após cessar o prazo ajustado para redução salarial e de jornada o salário e jornada anteriores deverão ser restabelecidos.

- **Suspensão temporária do contrato de trabalho (EMPREGADO NÃO PODE TRABALHAR):**
 - a) Prazo máximo de 60 (sessenta) dias;
 - b) Pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado (encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos);
 - c) Empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador, como vale refeição / alimentação; plano de saúde; plano odontológico;
 - d) Empregado ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo;
 - e) Restabelecimento do contrato nos termos anteriores se cessar a calamidade pública, se terminar o prazo constante no acordo firmado, ou se o empregador optar por antecipar o fim do acordo para suspensão.

AJUDA COMPENSATÓRIA

O Empregador poderá também conceder uma ajuda compensatória ao empregado, e essa ajuda poderá ser acumulada com o Benefício Emergencial de Preservação do

Emprego e da Renda. Essa ajuda compensatória terá natureza indenizatória, ou seja, sobre ela não incidem quaisquer encargos (art. 9º da MP 936/2020).

GARANTIA AO EMPREGO

No caso de suspensão do contrato de trabalho ou de redução da jornada e salário, fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, sendo vedada a dispensa sem justa causa. Vejamos as regras:

- Garantia do emprego durante a vigência do acordo celebrado para redução da jornada e salário ou suspensão;
- Depois de findada a vigência do acordo celebrado, o empregado terá estabilidade pelo mesmo período de vigência do acordo. Exemplo: Contrato suspenso por 60 dias, estabilidade de 60 dias.

Valor da indenização a ser paga ao empregado pela estabilidade provisória:

- Parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, mais indenização da seguinte forma:
 - a) No caso de redução da jornada de 25% - VALOR DA INDENIZAÇÃO correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego;
 - b) No caso de redução de jornada de 50% - VALOR DA INDENIZAÇÃO correspondente a 70% (setenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego;
 - c) No caso de redução da jornada de 70% - VALOR DA INDENIZAÇÃO correspondente a 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego.

CELEBRAÇÃO DE ACORDOS E CONVENCÕES COLETIVAS

- Medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observadas algumas diretrizes previstas na MP 936/2020 (art. 7º, 8º e §1º do art. 11º).

- Convenções ou acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de dez dias corridos, contado da data de publicação desta Medida Provisória.
- A convenção ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos percentuais previstos na MP 936/2020 (25%, 50% e 70%);
- Valor do benefício a ser pago no caso de negociações coletivas em percentuais diversos ao estipulado pela MP 936/2020:
 - a) Se redução da jornada e salário for inferior a 25% - não fará o trabalhador jus ao benefício emergencial;
 - b) Redução da jornada de 25% a 49,99% – será pago o benefício no valor de 25%, observado o valor do seguro desemprego (art. 6º, da MP 936/2020);
 - c) Redução da jornada de 50% a 69,99% - será pago o benefício no valor de 50%, observado o valor do seguro desemprego (art. 6º, da MP 936/2020);
 - d) Redução acima de 70% - será pago o benefício no valor de 70%, observado o valor do seguro desemprego (art. 6º, da MP 936/2020);

DEMAIS DISPOSIÇÕES DA MP 936/2020

- A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais
- Irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho quanto aos acordos que trata a MP 936/2020 sujeitam os infratores à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990.
- A MP 936/2020 se aplica aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.
- Autorizado o curso na modalidade não presencial oferecido pelo empregador, no caso da suspensão do contrato de trabalho previsto no art. 476-A da CLT.
- Autorizada a utilização de meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais para celebração de Negociação Coletiva, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho;

- Prazos previstos na CLT para celebração de Negociação Coletiva ficam reduzidos pela metade;
- Empregado – Contrato Intermitente – fará jus ao benefício de R\$600,00 (seiscentos reais) pelo período de três meses, se celebrado contrato de trabalho até a data da Publicação da MP 936/2020, vedado o pagamento de mais de um benefício emergencial mensal e a acumulação de outro auxílio emergencial.

Atenciosamente,

Equipe do Sarubbi Cysneiros Advogados Associados
Por Vera Maria Barbosa Costa
