

MEDIDA PROVISÓRIA N. 936: Suspensão dos contratos de trabalho e redução proporcional da jornada e do salário.

No dia 01/04/2020, foi publicada a nova Medida Provisória N° 936, que tem como objetivo reduzir o impacto social em razão das consequências do cenário atual, por meio da preservação do emprego e da renda, além de viabilizar a atividade econômica diante do contexto de crise.

A Medida Provisória aplica-se aos empregados urbanos, aos empregados rurais, aos empregados domésticos, aos contratos de aprendizagem, de jornada parcial e intermitente. Destacamos que esta nova Medida Provisória complementa (não anula) a MP 927/2020.

Abaixo, abordamos as mudanças proporcionadas pela nova MP e como as empresas devem atuar com cautela na tomada de decisão.

REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar com o empregado a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário por até **90 dias**. Contudo, é importante atentar para os requisitos impostos pela Medida Provisória:

1. Preservação do **valor do salário-hora** de trabalho;
2. Celebração de acordo individual escrito entre as partes, que deverá ser encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.
3. As partes poderão negociar reduções proporcionais de jornada e salário somente nos percentuais de **25, 50 ou 70%**. Percentual diverso somente pode ser estabelecido por meio de negociação coletiva.
4. Comunicação ao Sindicato laboral no prazo de **10 dias** corridos, a contar da celebração do acordo.

Alertamos que, de acordo com a Constituição Federal, a redução de sa-

lários somente poderá ser feita por meio de acordo ou convenção coletiva. Por este motivo, ainda que a Medida Provisória autorize a redução, é recomendável a negociação coletiva, com o objetivo de minimizar os riscos.

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos em 2 dias corridos, contados do fim do estado de calamidade pública ou do próprio prazo estipulado no acordo individual. Além disso, é facultado ao empregador antecipar o fim do período de redução, oportunidade na qual o salário pago normalmente será restabelecido no prazo de 2 dias corridos, a contar da comunicação ao empregado.

SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Durante o estado de calamidade, as empresas poderão suspender os contratos de trabalho em até 60 dias, podendo o período ser fracionado em dois períodos de 30 dias.

A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por meio de acordo individual escrito entre as partes, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos. O acordo também deverá ser comunicado ao **Sindicato laboral**, no prazo de 10 dias corridos após a sua celebração.

Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado terá direito a todos os benefícios concedidos pelo empregador (como **plano de saúde e odontológico**).

O contrato de trabalho e, por conseguinte, a prestação dos serviços, serão retomados em 2 dias corridos, contados do fim do estado de calamidade pública ou do próprio prazo estipulado no acordo individual. Além disso, o empregador poderá determinar o retorno antecipado do empregado, sendo o contrato retomado no prazo de 2 dias corridos, a contar da comunicação ao trabalhador do interesse em antecipar o término da suspensão.

Vale destacar que, durante este período, **o empregado não pode prestar serviços sob nenhuma hipótese**, inclusive por trabalho remoto, sob pena de descaracterizar a suspensão, o que acarretará, ao empregador, o pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais, bem como a aplicação de penalidades.

- **Empresas que auferiram receita bruta de até 4,8 milhões de reais em 2019** não são obrigadas a pagar qualquer ajuda compensatória mensal aos empregados que tiveram o contrato suspenso. Caso a empresa opte pelo pagamento, o valor desta ajuda deverá constar expressamente no acordo individual e terá natureza indenizatória, isto é, não integrará a base de cálculo das demais verbas trabalhistas e previdenciárias.

- Por outro lado, as **empresas que auferiram receita bruta superior a 4,8 milhões de reais** em 2019 deverão obrigatoriamente custear uma ajuda compensatória mensal de 30% do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária do trabalho. O valor da ajuda compensatória, neste caso, igualmente não atrai a incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

É um benefício mensal a ser pago pela União, por meio do Ministério da Economia, exclusivamente, enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Poderá ser pago aos empregados independentemente do tempo de vínculo de emprego, do número de salários recebidos e de qualquer período aquisitivo.

Após a celebração do acordo de suspensão temporária ou de redução de jornada e salário, o empregador deverá informar o Ministério da Economia, em até 10 dias, para que o empregado perceba a primeira parcela do benefício em até 30 dias, contados da data de celebração do acordo.

É de extrema importância que o empregador preste as informações no prazo de 10 dias, pois, caso contrário, ficará responsável pelo pagamento da remuneração integral do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até que a informação seja prestada. Nesse caso, a primeira parcela será paga no prazo de 30 dias, contados da data da comunicação ao Ministério da Economia.

A forma de comunicação da suspensão e a concessão e pagamento do benefício serão regulados por ato do Ministério da Economia, ainda não editado.

Destacamos que o recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito em eventual dispensa, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei do Programa do Seguro-Desemprego (Lei n. 7.998/90).

Além disso, o **Benefício Emergencial poderá ser cumulado com a ajuda compensatória mensal fornecida pelo empregador**. Portanto, mesmo as empresas que não são obrigadas a realizar o pagamento da ajuda, poderão fazê-lo, tanto em casos de redução do salário e da jornada como de suspensão do contrato de trabalho. Como colocado anteriormente, o valor desta ajuda deverá constar expressamente no acordo individual e terá natureza indenizatória.

O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, observadas as seguintes disposições:

SUSPENSÃO DE CONTRATO

MEDIDA

BENEFÍCIO EMERGENCIAL

Sem ajuda compensatória mensal.

* Empresas com faturamento até 4,8mi.



100%

do valor do seguro-desemprego.

Com ajuda compensatória mensal de **30%** do salário.

* Empresas com faturamento acima de 4,8mi.



70%

do valor do seguro-desemprego.

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO



25%

da jornada de trabalho e do salário.



25%

do valor do seguro-desemprego.



50%

da jornada de trabalho e do salário.



50%

do valor do seguro-desemprego.



70%

da jornada de trabalho e do salário.



70%

do valor do seguro-desemprego.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

BENEFÍCIO EMERGENCIAL



Inferior a
25%

**Não há direito
ao benefício.**



Igual ou maior que
25%
e menor que
50%



25%
do valor do
seguro-desemprego.



Igual ou maior que
50%
e menor que
70%



50%
do valor do
seguro-desemprego.



Igual ou maior que
70%



70%
do valor do
seguro-desemprego.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja:

- Ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo;
- Em gozo do benefício prestação continuada do INSS;
- Em gozo do seguro desemprego; ou
- Em gozo de bolsa de qualificação profissional.

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho.

GARANTIA DE EMPREGO

O empregado que receber o Benefício Emergencial em decorrência da suspensão do seu contrato ou da redução de jornada e salário não poderá ser demitido sem justa causa durante este período. A garantia de emprego se estenderá pelo período que durou a suspensão ou redução, e, após o restabelecimento da jornada e do salário regulares ou após o fim da suspensão do contrato, por período igual ao da suspensão ou redução.

Desse modo, se o contrato de trabalho for suspenso por 60 dias, o empregado terá garantia provisória no emprego pelos 60 dias de suspensão e por mais 60 dias seguintes ao restabelecimento do contrato e retorno das suas atividades.

Havendo a demissão sem justa causa, além das verbas rescisórias, o empregador deverá arcar com indenização, que pode chegar a até 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia no emprego.

LIMITE SALARIAL

As medidas de redução do salário e da jornada, bem como de suspensão dos contratos, somente se aplicam aos empregados:

- Com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00;ou

- Portadores de diploma de nível superior com salário igual ou superior a R\$ 12.202,12.

Para aqueles que não estão enquadrados nessas hipóteses, a suspensão do contrato está condicionada à celebração de norma coletiva.

A redução salarial, por sua vez, poderá ocorrer por acordo individual, desde que se limite ao percentual de 25% do salário do empregado. Caso contrário, é necessária a celebração de acordo ou convenção coletiva.

A Mendes Advocacia e Consultoria espera que o material contribua para a adequação das empresas à nova realidade social. Estamos disponíveis para auxiliar no que for necessário. O presente conteúdo não substitui, sob nenhuma hipótese, a consultoria jurídica.

Belém, 02 de abril de 2020.

Sempre à disposição,
Equipe trabalhista.

MENDES
advocacia & consultoria