



Resumo da MP 936/2020

Na quarta-feira, dia 1º de abril, foi publicada a Medida Provisória nº 936, que dispõe sobre medidas trabalhistas complementares à Medida Provisória 927/2020, para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

A nova MP instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda (PEMER), cujos objetivos são a preservação do emprego, a garantia da continuidade das atividades laborais e empresariais, e a redução do impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública.

As principais regras previstas nessa MP são a possibilidade de: (i) redução proporcional da jornada de trabalho e do salário; e (ii) suspensão temporária do contrato de trabalho.

Essas possibilidades apenas se aplicam a partir do mês de abril (cujo pagamento salarial acontecerá em maio de 2020), e podem ser aplicadas aos empregados celetistas, aprendizes e contratos a tempo parcial.

Para os empregados que recebem salários entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12, é obrigatória a negociação via sindicato (acordo ou convenção coletiva), com exceção para a hipótese de redução de até 25%, hipótese em que o empregador poderá negociar diretamente com o empregado.

Para percepção do referido benefício, os empregadores deverão celebrar acordos individuais de trabalho ou coletivos (acordos/convenções), e informar

ao Ministério da Economia, no prazo de 10 dias, contado da celebração do acordo que reduziu jornada e salário e/ou que suspendeu temporariamente o contrato de trabalho.

Havendo negociação direta, a proposta de acordo deverá ser encaminhada pelo empregador ao empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias, e o sindicato patronal deverá ser comunicado em até 10 dias a contar da data de celebração do acordo.

O primeiro pagamento será feito pela União no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados da data da celebração do acordo, e desde que o empregador tenha informado ao Ministério da Economia sobre essa pactuação no prazo de 10 (dez) dias.

Caso o empregador não preste essa informação dentro do prazo de 10 dias, ficará responsável pelo pagamento da remuneração do período anterior à redução do salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até que a informação seja prestada.

Nesta situação, a data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada pelo empregador, e o benefício será devido pelo restante do período pactuado. O pagamento, por sua vez, será efetuado no prazo de trinta dias contados da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada pelo empregador.

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO:

O empregador poderá reduzir a jornada de trabalho do empregado, com a consequente redução salarial, pelo prazo de até 3 (três) meses, através de negociação direta com o empregado ou via negociação coletiva, esta com a intervenção do ente sindical.

O Governo Federal será o responsável pelo pagamento da diferença salarial equivalente ao valor reduzido, e que será calculada sobre o valor do seguro desemprego a que o trabalhador faria jus.

Se o percentual de redução pretendido for: (i) inferior a 25%: o Governo Federal não concederá qualquer benefício; (ii) maior do que 25% e menor do que 50%: o Governo Federal concederá o benefício referente à redução de 25%; (iii) maior do que 50% e menor do que 70%: o Governo Federal concederá o benefício referente à redução de 50%; (iv) maior do que 70%: o Governo Federal concederá o benefício referente à redução de 70%.

A jornada de trabalho e o salário anterior serão restabelecidos quando: (i) cessar o estado de calamidade pública; (ii) encerrar o período pactuado no acordo individual; ou (iii) houver a antecipação pelo empregador do fim do período de redução.

Imperioso ressaltar que a ajuda compensatória mensal pactuada entre empregador e empregado, cujo valor será definido em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva, não terá natureza salarial, não integrará a base de cálculo do imposto de renda ou na declaração de ajuste de pessoa física, não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários, e não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS.

A redução poderá ser apenas nos percentuais de 25%, 50% ou 70%, conforme se extrai da tabela a seguir:

	NEGOCIAÇÃO	APLICAÇÃO	BENEFÍCIO A SER PAGO PELO GOVERNO FEDERAL
REDUÇÃO DE 25%	Diretamente entre empregador	Todos os empregados, independentemente do valor do salário	25% do valor referente ao

	e empregados OU via Sindicato (Acordo ou Convenção Coletiva)			Seguro Desemprego
REDUÇÃO DE 50%	Diretamente entre empregador e empregados OU via Sindicato (Acordo ou Convenção Coletiva)	Negociação entre empregador e empregado (ou via sindicato)	Negociação APENAS via Sindicato	50% do valor referente ao Seguro Desemprego
		Empregados com salário até R\$ 3.135,00 OU Empregados portadores de diploma de nível superior e que recebam salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12.	Empregados que recebem salários entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12 OU Empregados que recebam salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12, mas não sejam portadores de diploma de nível superior.	
REDUÇÃO DE 70%	Diretamente entre empregador e empregados OU via Sindicato (Acordo ou Convenção Coletiva)	Negociação entre empregador e empregado (ou via sindicato)	Negociação APENAS via Sindicato	70% do valor referente ao Seguro Desemprego
		Empregados com salário até R\$ 3.135,00 ou Empregados portadores de diploma de nível superior e que recebam salário mensal igual ou	Empregados que recebem salários entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12 ou Empregados que recebam salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12, mas	

		superior a R\$ 12.202,12.	não sejam portadores de diploma de nível superior.	
--	--	---------------------------	--	--

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:

O empregador poderá suspender o contrato de trabalho por até 2 (dois) meses, por meio de negociação direta com o empregado ou através de negociação coletiva, via ente sindical.

O Governo Federal será o responsável pelo pagamento de benefício correspondente a 100% ou 70% do valor equivalente ao seguro desemprego.

Para os empregados que recebem salários entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12, é obrigatória a negociação coletiva via ente sindical (por acordo ou convenção coletiva).

Na hipótese de negociação direta entre empregador e empregado, a proposta de acordo deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias.

Durante todo o período de suspensão do contrato de trabalho, é recomendável que o empregador mantenha os benefícios pagos aos empregados, à exceção do vale transporte.

Caso o empregado permaneça trabalhando, mesmo que remotamente, se considera que houve a cessação da suspensão contratual, sendo obrigatórios os pagamentos salariais, e o empregador ainda estará sujeito a penalidades administrativas.

Havendo acordo firmado diretamente entre empregador e empregado, o sindicato patronal deverá ser comunicado em até 10 dias contados da data de celebração do acordo.

Caso o empregador opte por suspender o contrato de trabalho para que o empregado realize curso ou o programa de qualificação profissional, de que trata o art. 476-A/CLT, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses.

A ajuda compensatória mensal (obrigatória ou não) eventualmente concedida pelo empregador ao empregado não terá natureza salarial, não integrará a base de cálculo do imposto de renda ou na declaração de ajuste de pessoa física, não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários e não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS.

O Governo Federal será o responsável pelo pagamento de benefício correspondente a 100% ou 70% do valor equivalente ao Seguro Desemprego, a depender do preenchimento dos requisitos da seguinte tabela:

	SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E BENEFÍCIO DO GOVERNO DE 70% DO SALÁRIO	SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E BENEFÍCIO DO GOVERNO DE 100% DO SALÁRIO
RECEITA BRUTA ANUAL DA EMPRESA (ANO DE 2019)	Mais de R\$ 4,8 milhões.	Até R\$ 4,8 milhões
AJUDA MENSAL DO EMPREGADOR	É obrigatório que o empregador arque com 30% (ajuda compensatória mensal) do <u>salário</u> do empregado.	Não é obrigatório o pagamento de salário.

BENEFÍCIO A SER PAGO PELO GOVERNO FEDERAL	70% do valor referente ao <u>seguro desemprego</u>		100% do valor referente ao <u>seguro desemprego</u>	
APLICAÇÃO	Acordo Individual	Empregados com salário igual ou inferior a R\$3.135,00 <u>OU</u> Empregados portadores de diploma de nível superior e que recebam salário mensal igual ou superior a R\$12.202,12	Acordo Individual	Empregados com salário igual ou inferior a R\$3.135,00 <u>OU</u> Empregados portadores de diploma de nível superior e que recebam salário mensal igual ou superior a R\$12.202,12
	Acordo Coletivo	Todos os empregados, independente do salário	Acordo Coletivo	Todos os empregados, independente do salário

DISPOSIÇÕES FINAIS:

As convenções ou acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente à MP poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 (dez) dias a contar da publicação da MP.

Caso o empregado já tenha celebrado acordo individual com o empregador, nos termos desta Medida Provisória e sobrevenha um instrumento normativo, o referido instrumento prevalecerá sobre o acordo individual.

O empregado que tiver redução salarial ou que tiver o seu contrato suspenso gozará de garantia provisória no emprego durante todo o período em que houver a redução salarial ou a suspensão, bem como após o restabelecimento da condição anterior por período equivalente àquele em que houve a redução ou a suspensão.

Caso o empregado pratique alguma falta gravíssima, e seja aplicada a penalidade máxima da demissão por justa causa, esta exclui a garantia provisória de emprego. Se houver a dispensa do empregado sem justa causa, durante o período de garantia provisória, além das verbas rescisórias devidas, o empregador estará sujeito ao pagamento de indenização na forma abaixo:

HIPÓTESE	INDENIZAÇÃO
Redução salarial e de jornada igual ou superior a 25% e inferior a 50%	50% do valor que o empregado teria direito no período de garantia provisória
Redução salarial e de jornada igual ou superior a 50% e inferior a 70%	75% do valor que o empregado teria direito no período de garantia provisória
Redução salarial e de jornada superior a 70% <u>OU</u> Suspensão temporária do contrato de trabalho	100% do valor que o empregado teria direito no período de garantia provisória

O trabalhador intermitente terá direito ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 por 3 (três) meses.

É possível que trabalhadores com mais de um vínculo percebam o benefício relativamente a cada um dos empregos, ressalvado apenas o intermitente, que receberá na modalidade acima.

É possível que haja a cumulação da concessão da suspensão e da redução do salário e da jornada, totalizando o período de 90 dias. Ou seja, pode haver a suspensão por 30 e mais a redução por 60, e vice-versa, desde que respeitado o prazo total de 90 dias.