

COVID-19

Medidas Econômicas
para combater os
impactos da
pandemia

**PROGRAMA
EMERGENCIAL DE
MANUTENÇÃO DO
EMPREGO E DA RENDA**
MEDIDA PROVISÓRIA N° 936



SOLUÇÕES PARA O COMBATE AOS
EFEITOS DA PANDEMIA DE **COVID-19**

INFORMATIVO N° 02
3 DE ABRIL
2020



APRESENTAÇÃO

Medidas econômicas para combater os impactos da pandemia de covid-19

Os recentes acontecimentos exigem mudanças no comportamento social, sendo a informação uma ferramenta essencial para o enfrentamento das adversidades que resultarão da presente crise de saúde pública.

Por isso, seguindo a diretriz interna de responsabilidade social, o Escritório Águila Advogados Associados, imbuído da vontade de apoiar e auxiliar empresários e a sociedade em geral, apresenta neste novo informativo, considerações jurídicas sobre a MP nº 936, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade decorrente da pandemia do novo coronavírus (covid-19) analisando o seu impacto sobre empregados e empregadores.

Equipe Águila Advogados



CONTEÚDO

Clique nos tópicos desejados para navegar entre as páginas

MEDIDA PROVISÓRIA N° 936/2020

4

SEÇÃO I

Da instituição, dos objetivos e das medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

5

SEÇÃO II

Do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

7

SEÇÃO III

Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário

7

SEÇÃO IV

Da suspensão temporária do contrato de trabalho

9

SEÇÃO V

Das disposições comuns



**SOLUÇÕES PARA O COMBATE AOS
EFEITOS DA PANDEMIA DE COVID-19**

MEDIDA PROVISÓRIA N° 936/2020

O Governo Federal, na edição extra do Diário Oficial da União de ontem (1º de abril de 2020), publicou a Medida Provisória nº 936/20, a qual instituiu o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda” e enunciou outras medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do cenário da pandemia do covid-19.

Importante ressaltar que a Medida Provisória nº 936/20 não revogou as disposições enunciadas pela Medida Provisória nº 927/20, publicada em 22 de março de 2020, posteriormente alterada pela Medida Provisória nº 928/20 (a qual revogou o art. 18 da MP nº 927/20).

Como declarado no preâmbulo e nos tópicos preliminares das Medidas Provisórias mencionadas, estes veículos normativos buscam trazer medidas alternativas para os contratos de trabalho de forma a evitar a rescisão e o consequente desemprego e falta de renda para os trabalhadores.

SEÇÃO I

Da instituição, dos objetivos e das medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

O denominado “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”, instituído pela MP nº 936/20, **apenas terá aplicabilidade enquanto durar o estado de calamidade pública**. Neste período, nos termos do ato normativo do Presidente da República, as relações de emprego poderão sofrer alterações diante da adoção de medidas excepcionais, quais sejam:

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

 **NOTA 01:** Nos termos do parágrafo único, do art. 3º, da MP nº 936/20, as medidas do Programa Emergencial não se aplicam 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.

SEÇÃO II

Do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

A primeira medida do “Programa Emergencial” é a criação do “Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda” (BEPER), o qual será pago aos empregados caso seja realizada a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

O benefício será pago mensalmente, a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, e custeado com recursos da União.

O empregado poderá receber o BEPER desde que, celebrado acordo, o empregador no prazo de 10 (dez) dias dê ciência ao Ministério da Economia da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

O pagamento da primeira parcela se realizará 30 (trinta) dias após a data da celebração do acordo, desde que haja a comunicação ao ME. Acrescenta-se que, além da advertência da disposição normativa de que o benefício só será pago enquanto durar o a redução de jornada ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, o BEPER não será mais devido caso acabe o estado de calamidade.

Por outro lado, se o empregador não prestar a informação no prazo de dez dias ficará responsável pelo pagamento da remuneração habitual do trabalhador e demais encargos até a data em que a informação for prestada. Nesta hipótese, será considerada como data início do benefício emergencial aquela em que a informação tenha sido efetivamente prestada, sendo a primeira parcela devida após 30 (trinta) dias deste marco.

 **NOTA 02:** O Ministério da Economia ainda disciplinará a forma de transmissão das informações e comunicação pelo empregador, bem como a concessão e pagamento do BEPER.

 **NOTA 03:** O recebimento do BEPER não impedirá a concessão nem alterará o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito no momento de eventual dispensa.

No que tange ao valor, a MP estabelece que o BEPER terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, observados os seguintes critérios:

Para aqueles que sofrerem **redução de jornada e de salário**, o valor do benefício será calculado aplicando-se o percentual de redução sobre a base de cálculo;

Para a hipótese de **suspensão do contrato de trabalho**:

(a) se o empregado tiver **receita bruta até R\$4.800,00** (quatro milhões e oitocentos mil reais) no ano-calendário 2019, o BEPER pago ao empregado será de **100% do valor do seguro-desemprego** que faria jus o empregado;

(b) se o empregador tiver **receita bruta superior a R\$4.800,00,00** (quatro milhões e oitocentos mil reais) no ano-calendário 2019, o BEPER será equivalente a **70% do seguro-desemprego** que faria jus o empregado.

 **NOTA 04:** O BEPER será pago ao empregado *independente-mente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, do tempo de vínculo empregatício e do número de salários recebidos*;

 **NOTA 05:** *Não fazem jus ao recebimento do BEPER os ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo, bem como aqueles que estão em gozo de BPC, seguro-desemprego ou da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990;*

 **NOTA 06:** *Empregados que possuam mais de um vínculo formal de emprego poderão receber cumulativamente um BEPER para cada vínculo;*

 **NOTA 07:** *Para os empregados com contrato de trabalho intermitente formalizado até o dia 1º de abril de 2020, será pago à título de BEPER o valor de R\$600,00, não sendo devido o pagamento cumulativo de um BEPER por vínculo desta natureza.*

SEÇÃO III

Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário

O artigo 7º, da MP nº 936/20, versa sobre as relações de trabalho durante o estado de calamidade pública, mais especificamente sobre a possibilidade do empregador acordar junto com seus empregados a **redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, por um período de até 90 (noventa) dias**.

Para ser implementada, a redução de jornada e de salário necessita preencher determinados requisitos, quais sejam:

- I A **preservação do valor do salário-hora** de trabalho;
- II Pactuação por **acordo individual escrito** entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e
- III Redução da jornada de trabalho e de salário, de acordo com os percentuais previstos de 25% (vinte cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) ou 70% (setenta por cento).

As condições do contrato de trabalho anteriores ao acordo de redução de jornada e salário serão restabelecidas no prazo de dois dias corridos, contados a partir da **(a)** cessação do estado de calamidade pública, **(b)** da data estabelecida no acordo individual, como termo de encerramento do período e redução pactuado ou **(c)** da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

SEÇÃO IV

Da suspensão temporária do contrato de trabalho

Outra medida criada pela Medida Provisória nº 936/2020, **a ser utilizada durante o estado de calamidade**, foi a possibilidade do empregador **suspender temporariamente os contratos de trabalho** pelo **prazo máximo de 60 (sessenta) dias**, a qual pode ser fracionada em até dois períodos de 30 (trinta) dias, como prevê o art. 8º da mencionada medida provisória.

A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por meio de **acordo individual escrito** entre o empregador e o empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

Durante o período de suspensão o empregado fará jus aos benefícios concedidos pelo empregador a todos os empregados, assim como fica autorizado o empregado a realizar o recolhimento para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

 **NOTA 08:** *Neste particular, importante salientar que durante a suspensão do contrato de trabalho o empregador não recolherá GPS sobre os contratos suspensos, cabendo ao trabalhador – caso queira que o período seja computado para fins de aposentadoria e demais benefícios – recolher a contribuição previdenciária como segurado facultativo.*

O restabelecimento do contrato de trabalho ocorrerá no prazo de dois dias a partir da cessação do estado de calamidade pública ou da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de suspensão pactuado ou, ainda, contados a partir da data que o empregador comunicar ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

Por seu turno, será descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho caso o trabalhador mantinha suas atividades (integralmente ou de forma parcial) por meio de teletrabalho, trabalhos remotos ou à distância, sujeitando o empregador ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período, às em penalidades previstas na legislação vigente e às sanções estabelecidas, previamente, em convenções ou em acordos coletivos.

 **NOTA 09:** *Como já mencionado anteriormente, as empresas que tiveram receita bruta, no ano-calendário de 2019, superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) deverão pagar ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado durante o período vigente da suspensão temporária de trabalho pactuado.*

SEÇÃO V

Das disposições comuns

a) AJUDA COMPENSATÓRIA. O empregador tem a **faculdade** de pagar uma ajuda compensatória ao empregado que receba o benefício emergencial, seja em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporário do contrato de trabalho.

O **valor da ajuda compensatória** deverá ser definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva e terá **natureza indenizatória**. Em decorrência desta fixação da natureza da parcela, a medida provisória prescreveu que tal parcela não integrará a base de cálculo do **(a)** Imposto de Renda retido na fonte – sequer devendo ser declarado no ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado –, da **(b)** contribuição previdenciária e demais tributos incidentes sobre a folha de salário, bem como não integrará a base de cálculo do FGTS e poderá ser excluído do lucro líquido para fins de determinação do IRPJ e da CSLL das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

b) GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. O empregado que perceber o **benefício emergencial**, em consequência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, terá garantia provisória do emprego durante a vigência do acordo e também após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

c) DISPENSA SEM JUSTA CAUSA DURANTE A ESTABILIDADE PROVIRÓRIA. Se o empregador dispensar sem justo motivo o empregado durante o período de estabilidade, deverá arcar com o pagamento das parcelas rescisórias, previstas na legislação vigente, e de indenização calculada da seguinte forma:

Redução de jornada e de salário**Indenização**

Igual ou superior a 25% e menor que 50%

50% do salário no período de garantia provisória no emprego

Igual ou maior que 50% e menor que 70%

75% do salário no período de garantia provisória no emprego

Superior a 70% ou Suspensão temporária do contrato de trabalho

100% do salário no período de garantia provisória no emprego

Ademais, observa-se que a indenização não será devida nas hipótese de demissão por justa causa do empregador ou de dispensa a pedido.

d) NEGOCIAÇÃO COLETIVA: As medidas de suspensão ou de redução poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, sendo permitido, neste caso, estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos previstos no inciso III do caput do art. 7º.

Havendo a celebração do acordo por meio de negociação coletiva, o benefício será devido nos seguintes termos:

Redução de Jornada e de salário**Benefício Emergencial**

Inferior a 25%

Não faz jus ao benefício

Igual ou superior a 25% e menor que 50%

25% do valor mensal do seguro-desemprego

Igual ou maior que 50% e menor que 70%

50% do valor mensal do seguro-desemprego

Superior a 70%

70% do valor mensal do seguro-desemprego

 **NOTA 10:** *Instrumentos coletivos de trabalho celebrados anteriormente a MP nº 936/20 poderão ser renegociados para adequação de seus termos no prazo de 10 dias a contar do dia 1º de abril de 2020.*

 **NOTA 11:** *Os acordos individuais celebrados nos termos da MP nº 936/2020 deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato laboral, no prazo de 10 dias, a contar da celebração.*

e) BENEFICIADOS PELAS MEDIDAS EMERGENCIAIS: As medidas emergenciais, pactuadas em acordo individual ou negociação coletiva de trabalho, **serão destinadas aos trabalhadores que:**

- I Recebam salário de até R\$3.135,00; ou**
- II Portadores de diploma de nível superior que recebam salário superior a R\$12.065,46.**

Para os empregados que recebam salário em valor superior a R\$3.135,00 e inferior a R\$12.065,46 ou se perceber salário superior a R\$12.065,46 e não possuir diploma de nível superior, as medidas emergenciais só poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo de trabalho, com exceção da redução de jornada e de salário de 25%, que poderão ser celebradas mediante acordo individual escrito.

 **NOTA 12:** *A redução ou suspensão do contrato de trabalho deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais;*

 **NOTA 13:** *As medidas emergenciais também se destinam contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial, bem como aos contratos de experiência. Contudo, não impactam contrato de estágio.*

 **NOTA 14:** As medidas de redução e suspensão podem ser adotas sucessivamente para um mesmo contrato de trabalho, respeitando o prazo máximo de noventa dias.

f) CONTRATO INTERMITENTE: Os empregados contratados para trabalho intermitente, como já mencionado, receberão o benefício emergencial no valor de R\$600,00 pelo período de três meses, sendo devido a partir do dia 1º de abril de 2020 e pago em até 30 dias desta data, vedada nesta hipótese a cumulação de benefícios emergenciais, ainda que tenha mais de um vínculo desta natureza.

 **ATENÇÃO:** Não se recomenda a utilização das medidas emergenciais previstas na MP 936/20 para aqueles contratos de trabalho que sofreram a suspensão em decorrência de férias individuais ou férias coletivas na forma enunciada pela MP nº 927/20.

SE DESEJAR, ENTRE EM CONTATO CONOSCO PARA MAIORES ESCLARECIMENTOS E SIGA-NOS NAS REDES SOCIAIS.

 +55 (91) 98441-1421
 contato@aguilaadvogados.com

 fb.me/aguilaadvogados

 @aguilaadvogados

 www.aguilaadvogados.com

▲ CLIQUE PARA ACESSAR OS LINKS

