

MEDIDA PROVISÓRIA 936 DE 1º DE ABRIL DE 2020

PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

O Governo Federal editou a Medida Provisória nº 936, ao 1º de abril de 2020, autorizando alternativas de preservação do emprego e da renda, viabilizando-se assim a continuidade desta atividade econômica essencial, com o intuito de fortalecer a economia frente ao estado de calamidade provocado pela pandemia causada pelo Corona Vírus (COVID-19).

Importante: As disposições elencadas na Medida Provisória 927 ainda estão vigentes, inclusive no que diz respeito ao adiamento do FGTS.

1. O que diz a Medida Provisória:

As empresas podem combinar com seus funcionários uma redução de jornada nos percentuais de 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) ou 70% (setenta por cento) ou suspensão temporária dos contratos de trabalho por meio de acordos escritos, individuais ou coletivos pactuados nos termos da Medida Provisória, durante o estado de calamidade.

Sendo o acordo individual, este deverá ser comunicado pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no **prazo de até 10 (dez) dias corridos**, contados da data de sua celebração.

Aos 06-04-2020, nos autos da ADI (Ação Direita de Inconstitucionalidade) nº 6363, o Ministro do STF, Ricardo Lewandowski determinou que acordos individuais devem ser submetidos aos sindicatos das categorias para aprovação. Não havendo manifestação dos sindicatos, a autorização será presumida.

Desta decisão foram opostos Embargos de Declaração e, **na decisão o próprio Ministro enfatizou que os acordos individuais são válidos e produzem efeitos imediatos desde a sua celebração. Porém, sendo celebrada negociação coletiva posterior, o empregado poderá a ela aderir, observando a norma que lhe for mais favorável.**

A primeira parcela será, paga no prazo de (30) (trinta dias), contados da data em que a informação sobre a celebração do acordo tenha sido efetivamente prestada, independente da modalidade escolhida.

As regras e percentuais de ajuda são diferentes, bem como o modo a ser pactuado dependendo da renda do trabalhador, sendo permitido a cumulação das duas modalidades, não excedendo o prazo de até 90 (noventa) dias. Exemplo: o empregador pode suspender o contrato por 60 (sessenta) dias e reduzir os salários por 30 (dias), ou vice-versa.

A ajuda compensatória mensal:

- deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;
- terá natureza indenizatória;
- não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;
- 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 FGTS;
- poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

No percentual pago pelo empregador, incidirão os encargos normais do salário de acordo com a proporção da redução.

Este benefício é **EXCLUSIVO** para trabalhadores com Carteira de Trabalho devidamente assinada, sem distinção de categoria profissional, incluindo pensionistas e titulares de auxílio-acidente.

Trabalhadores que foram demitidos ou que já estejam recebendo seguro-desemprego não se enquadram na referida MP.

O disposto na Medida Provisória se aplica aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

O empregado contratado na modalidade de trabalho intermitente formalizado até a data de publicação da Medida Provisória fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00, pelo período de três meses.

Não existe a previsão de cumulação de benefícios, caso exista mais de um contrato de trabalho intermitente. Entretanto, em se tratando de trabalhador com mais de um vínculo formal que não seja na modalidade intermitente, este pode cumular dois benefícios.

Os empregados que tiveram suas férias concedidas, podem receber os benefícios, porém recomenda-se aguardar o fim das férias.

O empregado terá estabilidade pelo mesmo período de duração do acordo escolhido.

2. DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO:

Nesta modalidade, foram autorizadas reduções de carga horária nos percentuais de acordo com a renda do trabalhador.

Os trabalhadores são divididos em dois grupos, de acordo com a renda:

1º Grupo: Composto por empregados formais que recebem mensalmente até 03 (três) salários mínimos qual seja, R\$ 3.135,00 (três mil e cento e trinta e cinco reais);

Para este grupo de trabalhadores, estão autorizadas reduções na jornada de trabalho e salário, nos montantes de 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) ou 70% (setenta por cento) pelo período de até 90 (noventa), preservando o salário-hora de trabalho.

A efetivação desta modalidade faz-se por meio de um acordo escrito, direto entre empregado e empregador.

O empregador que não prestar as informações dentro do prazo de 10 (dez) dias corridos após a assinatura do acordo, ficará responsável pelo pagamento da remuneração correspondente ao valor anterior à redução da jornada de trabalho do empregado, acrescidos dos encargos sociais, até que informação seja devidamente prestada.

O governo pagará ao trabalhador uma proporção do valor do seguro-desemprego a que ele teria direito, equivalente ao percentual de redução. Veja a simulação abaixo, tomando como base, um padeiro que recebe mensalmente R\$ 2.000,00 (dois mil reais):

Percentual de redução da carga horária	Valor do salário Mensal	Valor a ser pago pelo empregador	Valor a ser custeado pelo governo federal	Valor a ser recebido pelo empregado
25%	R\$2.000,00	R\$ 1.500,00	369,92	R\$ 1.869,92
50%	R\$2.000,00	R\$ 1.000,00	R\$ 739,84	R\$ 1.739,84,
70%	R\$2.000,00	R\$ 600,00	1.035,91	R\$1.635,91

Ao escolher a modalidade de redução de jornada com redução salarial o tempo reduzido é inversamente proporcional ao valor mensal de salário que o empregador terá que desembolsar. O empregador que reduzir em 25% a jornada, custeará 75% do valor que seria pago à título de salário e o Governo Federal custearia 25% do valor que o empregado receberia a título de seguro-desemprego de acordo com o valor de seu salário.

2º Grupo: Composto por empregados formais que recebem mensalmente entre 03 (três) salários mínimos qual seja, R\$ 3.117,00 (três mil e cento e dezessete reais) e R\$ 12.202,00 (doze mil e duzentos e dois reais).

Para este grupo de trabalhadores, estão autorizadas reduções jornada de trabalho salários no montante de até 25% (vinte e cinco), 50% (cinquenta por cento) e 70% (setenta por cento).

Sendo realizada em 25% (vinte e cinco por cento), o acordo pode ser realizado por meio de acordo individual entre empregado e empregador, que deve ser informado ao sindicato laboral, no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos após a celebração do mesmo.

Aos acordos realizados nos montantes de 50% (cinquenta por cento) e 70% (setenta por cento), faz-se necessária a realização de acordo coletivo. Os trabalhadores que recebem mensalmente, valor superior a R\$ 12.202,00 (doze mil e duzentos e dois reais), também terão acesso ao benefício, podendo este ser firmado por meio de acordo individual, no caso do empregado que tiver diploma de ensino superior.

A jornada de trabalho bem como o salário pago anteriormente, deverão ser restabelecidos no prazo de 02 (dois) dias corridos contados a partir de:

- do fim do estado de calamidade pública;
- da data de encerramento previamente acordada no acordo individual;
-

- da data final informada pelo empregador, caso este deseje antecipar o fim do período de redução acordado entre ele e o empregado.

3. **Da suspensão temporária do contrato de trabalho:**

O empregador pode suspender o contrato de trabalho por um período de 60 dias, podendo fracioná-lo em 02 (dois) períodos de 30 (trinta) dias;

A Suspensão do contrato de trabalho será realizada por meio de acordo individual escrito, realizado entre empregador e empregado;

A proposta de suspensão deve ser encaminhada ao empregado, com pelo menos 02 (dois) dias de antecedência do início do período;

Nesta modalidade, o governo pagará a parcela integral do seguro-desemprego a que o empregado teria direito de acordo com sua faixa salarial, sendo o depósito das parcelas realizados diretamente na conta do empregado. Em caso de demissão, o empregado não terá prejuízo no recebimento do seguro-desemprego. Os benefícios recebidos pelos empregados antes do acordo devem ser mantidos pelos empregadores.

O empregado ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

A modalidade de suspensão temporária do contrato de trabalho veda a realização do trabalho durante o tempo em que seu contrato estiver suspenso ainda parcialmente, em qualquer modo de trabalho sob pena de descaracterização da suspensão, sujeitando-se, neste caso o empregador, às seguintes penalidades:

- pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;
- às penalidades previstas na legislação em vigor; e
- às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo, caso exista.

O contrato de trabalho bem como os salários pagos anteriormente, deverão ser restabelecidos no prazo de 02 (dois) dias corridos contados a partir de:

- do fim do estado de calamidade pública;
- da data de encerramento previamente acordada no acordo individual;
- da data final informada pelo empregador, caso este deseje antecipar o fim do período de redução acordado entre ele e o empregado.

As empresas que faturaram mais de R\$ 4,8 milhões no ano de 2019 somente poderão suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no montante de trinta por cento do valor do salário do empregado sendo que, valor pago não tem caráter de salário, e sim de complementação, não incidindo sobre ele, os encargos trabalhistas.

Durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado por meio de acordo escrito, as referidas empresas poderão suspender até 70% de sua força de trabalho.

4. **Da demissão no período de estabilidade:**

Havendo dispensa **sem justa causa** durante o período de garantia provisória no emprego em razão do recebimento do benefício emergencial, o empregador estará sujeito ao pagamento das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor acrescidas de:

- 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;
- 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou
- 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Cabe ressaltar que tais indenizações não serão devidas nas hipóteses de dispensa a pedido do empregado ou de demissão por justa causa.

5. Envio dos acordos:

O Governo Federal disponibilizou um site que permite o acesso aos sistemas de envio de formalizações dos acordos, além de mais informações sobre a MP:

<https://servicos.mte.gov.br>

IMPORTANTE!!!

**FORMALIZE OS ACORDOS E UTILIZE TODOS OS MEIOS DE
COMUNICAÇÃO POSSÍVEIS PARA INFORMAR O SINDICATO LABORAL.**