

LEONARDO FERRES DA SILVA RIBEIRO
JOSÉ AUGUSTO DA SILVA RIBEIRO FILHO
FERNANDO EGIDIO DI GIOIA
MANSUR CESAR SAHID
ADRIANA FERRES DA SILVA RIBEIRO
MARIA JOSÉ PRESTES DE CAMARGO
KARIME ANTUNES DE SOUZA
PRISCILA MONTANHA JARDIM DE OLIVEIRA

AV. 9 DE JULHO, 3147, 3º ANDAR, CONJ. 31
JD. PAULISTA – S. PAULO – SP - 01407-000
TEL. (11) 3050-4466 | FAX (11) 3057-3923
www.silvaribeiro.com.br
silvaribeiro@silvaribeiro.com.br

MEDIDA PROVISÓRIA n° 936, de 01 de abril de 2020

Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda

Elencamos, a seguir, com viés prático, as providências anunciadas pela MP 936/2020.

Resumidamente, o Governo, por meio da referida MP, anunciou 3 medidas:

- (i) O pagamento do benefício emergencial de preservação do emprego e renda;
- (ii) A redução proporcional de jornada de trabalho e salário; e
- (iii) A suspensão temporária do contrato de trabalho.

1) O benefício emergencial de preservação de emprego:

Resumidamente, pode se dizer que se trata de um pagamento custeado com recursos públicos da União, para complementar a renda dos trabalhadores, que terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

2) Redução proporcional da jornada de trabalho:

Pode haver uma redução de 25%, 50% ou 70% da jornada do empregado e pagamento de salário proporcional com manutenção do valor salário-hora pelo prazo máximo de 90 dias.

Ex: Jornada de 8 horas – salário de R\$ 1.500,00. Reduz-se a jornada para 4 hs. (50%), pagando-se metade do salário, ou seja, R\$ 750,00.

Nesse ponto é que entra a União. O empregado terá sua renda complementada pelo benefício emergencial. Ao salário reduzido, será acrescido, pela União, o proporcional de redução jornada/salário do que o trabalhador teria direito a receber a título de seguro desemprego.

Lembre-se que o seguro desemprego varia de R\$ 1.045,00 a R\$ 1.813,00 (teto).

Exemplifiquemos: se um trabalhador que ganha R\$ 1.500,00 teve a redução de 50% de jornada e salário, receberá da União 50% do que teria direito do seguro desemprego. Assim: receberá da empresa R\$ 750,00 e a União pagará 50% do que ele teria direito do

Silva Ribeiro

Advogados Associados

seguro desemprego (no caso, R\$ 1.200,00 pela faixa salarial). O trabalhador receberá R\$1.350,00, sendo R\$ 750,00 do empregador + R\$ 600,00 da União.

E assim por diante: se houver redução de 25% da jornada/salário, o trabalhador receberá 25% do que teria direito a título de seguro desemprego; se a redução for de 70%, receberá 70% teria direito a título de seguro desemprego.

Para empregados que recebem até R\$ 3.135,00, a redução de jornada/salário – desde que observadas as proporções de 25%, 50% ou 70% - poderá ser feita por **acordo individual** e o funcionário deverá ser comunicado com antecedência mínima de dois dias corridos. Havendo redução de jornada/salário noutras proporções, deverá haver um Acordo Coletivo.

Para os trabalhadores com remuneração entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,00 será necessária a realização de **acordo coletivo** se a redução for superior a 25%. Acima de R\$ 12.202,00 (duas vezes o teto do INSS), a CLT já permite acordo individual.

Lembramos que alguns doutrinadores consideram que a redução de jornada/salário somente poderá ocorrer através de acordo coletivo por considerarem tal medida inconstitucional com base no Art. 7º, inc. VI, da CF, que considera que redução de salário só pode ser realizada através de ACORDO COLETIVO. É de se esperar como se posicionará o TST e o STF nesse sentido. (por esse motivo também não poderia ser invocado o art. 503 da CLT).

3) Suspensão temporária do Contrato de Trabalho:

Os contratos de trabalho poderão ser suspensos por até 60 dias. Esse período de 60 dias não precisa ser ininterrupto. O empregador pode suspender por 30 dias e aguardar; ao final dos 30 dias, poderá avaliar se o empregado retornará às suas atividades ou poderá novamente suspender o contrato por mais 30 dias.

Nessa hipótese, quanto o empregado recebe?

Para empresas que auferiram, no ano de 2019, receita bruta de até R\$ 4.800.000,00, o seguro desemprego será pago integralmente, observada a faixa salarial. Essas empresas poderão suspender o contrato de todos os funcionários.

Para empresas que auferiram, no ano de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, o empregado receberá 70% do Seguro Desemprego a que o empregado teria direito e o empregador deverá arcar com 30% do salário do empregado. Essas empresas podem suspender até 70% do seu quadro.

Para empregados que recebem até R\$ 3.135,00 e acima de R\$ 12.020,00 a suspensão poderá ser feita por **acordo individual**. Para os trabalhadores com remuneração entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,00 será necessária a realização de **acordo coletivo**.

4) Outras questões importantes:

Os empregados com mais de um vínculo poderão receber um benefício emergencial para cada emprego.

Outro ponto importante: se o empregado for beneficiário desse programa e receber o seguro desemprego proporcional, nada impedirá que o mesmo empregado, sendo demitido no futuro (respeitada a garantia provisória de emprego que será tratada abaixo) receba novamente o seguro desemprego.

A medida atende a TODOS os trabalhadores independentemente do tempo de trabalho na empresa, seja 01 mês ou 02 meses (ex. Contrato de Experiência). Também se aplica a aprendizes e em contratos com jornada parcial.

No caso de contrato de trabalho intermitente, o trabalhador receberá ajuda mensal de R\$ 600,00 pelo período de 3 meses. Importante destacar que em caso de mais de um contrato de trabalho intermitente, terá direito o empregado somente a um benefício mensal, não podendo ser cumulado.

Quem recebe outro auxílio, como por exemplo o auxílio doença, não poderá receber o auxílio emergencial. É vedada a possibilidade de cumulação de benefícios.

A quem se aplica o benefício? A todos os empregados da iniciativa privada exceto: (i) ocupantes de cargos ou empregos públicos, cargos em comissão ou titular de mandato eletivo; (ii) empregados em gozo de benefício de prestação continuada do regime Geral da Previdência Social; (iii) empregados em gozo do seguro-desemprego; e (iv) que recebem bolsa de qualificação profissional.

O empregador poderá também, se quiser, complementar as verbas recebidas do seguro desemprego, já que o valor teto do seguro-desemprego é de R\$ 1.813,00. Essa verba complementar será considerada verba indenizatória (sem reflexos trabalhistas) podendo ser denominada de verba compensatória (calamidade pública).

Exemplifiquemos: Um funcionário que recebia R\$ 3.000,00 com a suspensão do Contrato de Trabalho, passa a receber R\$ 1.800,00 do seguro desemprego. A empresa pode optar por essa ajuda compensatória de, por exemplo, R\$ 500,00 sem que recaia sobre esse valor nos encargos trabalhistas; noutras palavras, tais verbas não têm natureza salarial.

5) Garantia Provisória de Emprego:

Quem aderir ao programa deve garantir o emprego pelo mesmo prazo que suspendeu o contrato de trabalho ou reduziu a jornada/salário.

Se por exemplo, a suspensão se deu por 60 dias, a garantia provisória de emprego será de 60 dias após regularização da situação de calamidade pública.

Se mesmo diante do programa lançado com a medida provisória, houver a necessidade de demissão sem justa causa, durante o período de garantia provisória no emprego, o empregador deverá realizar o pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

a) 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho/salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;

b) 75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho/salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%;

ou

c) 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho/salário em percentual superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Não se aplicarão tais penalidades nas hipóteses de pedido de demissão do empregado ou demissão por justa causa.

6) Comunicação e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

O benefício será pago mensalmente e será devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho/salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

O empregador deverá informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho/salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias contados da data da celebração do acordo (individual ou coletivo, conforme o caso).

Caso o empregador não preste a informação dentro do prazo de 10 dias, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor total do salário (antes da redução) ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada.

Essas são, em suma, os principais pontos trazidos pela MP 936/2020 recém editada.

São Paulo, 02 de abril de 2020.

SILVA RIBEIRO ADVOGADOS ASSOCIADOS