

MEDIDA PROVISÓRIA 936 - MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA - CORONAVÍRUS

INFORME JURÍDICO COMPLEMENTAR AOS INFORMES ANTERIORES: LEI 13.979 (FALTAS DO EMPREGADO) E MEDIDAS TRABALHISTAS – CORONAVÍRUS E MEDIDA PROVISÓRIA 927 - MEDIDAS TRABALHISTAS EMERGENCIAIS – CORONAVÍRUS.

Foi publicada no *Diário Oficial da União*, na edição extra de 1º de abril de 2020, a Medida Provisória nº 936, que dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Abaixo seguem as principais informações trazidas pela MP:

DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA - BEm

A Medida Provisória cria o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda - BEm” com o objetivo de preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

A medida possibilita que os empregadores adotem as seguintes medidas:

- I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- III - a suspensão temporária do contrato de trabalho

I - DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

O chamado Benefício Emergencial consiste em verba a ser paga pela União (governo) nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho. Ele será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos.

O Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de:

- I - transmissão das informações e comunicações pelo empregador; e
- II - concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Este benefício não será acumulável com o Auxílio Emergencial previsto no artigo 2º da Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020.

ACESSO AO BENEFÍCIO

Para ter acesso ao benefício o empregador deve informar ao Ministério da Economia sobre o acordo de redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 dias, contado a partir da data da sua celebração. A informação deverá ser realizada exclusivamente por meio eletrônico, no endereço <https://servicos.mte.gov.br/bem>. O empregador pessoa jurídica será direcionado para o portal "empregador web".

Se a informação não for feita dentro do prazo previsto, o empregador ficará responsável pelo pagamento do salário integral do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada.

COMUNICAÇÃO DO ACORDO AO SINDICATO

Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração.

Obs.: No dia 17 de abril de 2020, o Plenário do Supremo Tribunal Federal - STF afastou a necessidade de aval dos sindicatos para o fechamento de tais acordos, assim somente a comunicação deve ser feita.

PAGAMENTO

A primeira parcela será paga no prazo de 30 dias, contado da data da celebração do acordo, se a comunicação deste for feita dentro do período estabelecido (10 dias, contados da sua formalização). Caso contrário, será feita no prazo de 30 dias, contados da data que a informação foi prestada e o benefício será pago pelo restante do período pactuado.

Obs.: Ver Portaria do Ministério da Economia nº 10.486 de 22 de abril de 2020.

EMPREGADO QUE RECEBE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

É vedada a celebração de acordo individual para redução de jornada de trabalho e de salário ou para suspensão contratual se o empregado receber benefício previdenciário, como a aposentadoria. Os únicos benefícios que a norma ressalva é a pensão por morte e o auxílio acidentado.

EMPREGADO COM MAIS DE UM VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial para cada vínculo.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Na modalidade de contrato intermitente, formalizado até a data da publicação da MP, o empregado fará jus ao benefício emergencial mensal de R\$ 600,00, por 3 meses. A existência de mais de um contrato intermitente não gerará direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal.

ESTABILIDADE NO EMPREGO

O empregado que receber esse benefício não poderá ser dispensado durante o período acordado de redução de jornada e salário ou suspensão do contrato. Após o restabelecimento das atividades na empresa, ele terá a garantia de emprego por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

Caso ocorra a dispensa sem justa causa nesse período, o empregador estará sujeito, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I – 50% do salário a que o empregado teria direito, na hipótese de redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;

II – 75% do salário a que o empregado teria direito, na hipótese de redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; ou

III – 100% do salário a que o empregado teria direito, nas hipóteses de redução de jornada e de salário em percentual superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

A estabilidade não se aplica nas hipóteses de pedido de demissão (ou seja, rescisão por iniciativa do empregado) e de dispensa por justa causa (quando cabível).

FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO

As irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho previstos nessa Medida Provisória sujeitam aos infratores ao pagamento de multa.

Os auditores atuarão de forma orientadora, exceto quanto a falta de registro de empregados (feita a partir de denúncias), quando ocorrer situação de grave e iminente risco, ocorrência de acidente do trabalho fatal apurado em procedimento fiscal e trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA – RENEGOCIAÇÃO

As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente **poderão** ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 dias corridos, contado da data de publicação desta Medida Provisória.

AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL FEITA PELO EMPREGADOR

Além do recebimento do Benefício Emergencial, que será pago pelo governo, tanto para a hipótese de redução da jornada e do salário quanto para a hipótese de suspensão do contrato de trabalho, o empregador **poderá** optar por pagar ao empregado um valor a título de “ajuda compensatória mensal”. Essa ajuda deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva e terá natureza indenizatória e não salarial (não há incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, nem integrará a base de cálculo do imposto renda).

TÉRMINO DO BENEFÍCIO

Hipóteses de cessação do BEm:

- transcurso do prazo pactuado de redução e suspensão informado pelo empregador;
- retomada da jornada normal de trabalho ou encerramento da suspensão do contrato de trabalho antes do prazo pactuado;
- pela recusa, por parte do empregado, de atender ao chamado do empregador para retomar sua jornada normal de trabalho;
- por comprovação da falsidade na prestação de informações necessárias à habilitação;
- por comprovação de fraude visando à percepção indevida do BEm;

- por morte do beneficiário;
- início de percepção de benefício previdenciário, exceto o auxílio-acidente e a pensão por morte;
- início de percepção do benefício de seguro desemprego.

II - DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados por até 90 dias.

REQUISITOS:

- I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- II - formalização por escrito de acordo individual entre empregador e empregado se este receber salário igual ou inferior a R\$3.135,00 ou se o empregado possuir diploma superior e receba salário igual ou maior que R\$12.202,12 (duas vezes o teto previdenciário). Do contrário, a formalização somente poderá ser feita por negociação coletiva, com exceção da redução de jornada e de salário de 25%, que é possível, em qualquer hipótese, por acordo individual. A comunicação deve ser feita com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos; e
- III - redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais: 25%, 50% ou 70%.

Somente poderão ser pactuados percentuais diferentes dos citados acima por meio de convenção ou de acordo coletivo de trabalho. Nesta hipótese, o benefício será devido nos seguintes termos:

- I - se a redução for inferior a 25%, o empregado não terá direito ao Benefício Emergencial;
- II - se a redução for de 25% a 50%, o empregado receberá o Benefício equivalente a 25% sobre o valor do seguro-desemprego mensal que teria direito;
- III - se a redução for de 50% a 70%, o empregado receberá o Benefício equivalente a 50% sobre o valor do seguro-desemprego mensal que teria direito; e
- IV - se a redução for superior a 70%, o empregado receberá o Benefício equivalente a 70% sobre o valor do seguro-desemprego mensal que teria direito.

VALOR

O valor do Benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito. Será calculado sobre a base de cálculo o percentual da redução.

Assim, toma-se o percentual da redução e o aplica sobre o valor que o empregado teria direito em caso de seguro-desemprego.

Obs.: Ver artigo 5º e 6º da Portaria do Ministério da Economia nº 10.486 de 22 de abril de 2020.

III - DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

A suspensão temporária do contrato de trabalho consiste na completa paralisação das atividades pelo empregado, que, por sua vez, não prestará qualquer tipo de serviço ao empregador no período, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância. Caso contrário, ficará descaracterizada a suspensão. O empregador estará sujeito ao pagamento imediato da

remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período, além das penalidades previstas na legislação e das sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

O empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho, pelo prazo máximo de 60 dias, que poderá ser fracionado em até 2 períodos de 30 dias.

Durante este período, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador e ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

FORMALIDADE

A suspensão será feita por acordo individual escrito entre empregador e empregado se este receber salário igual ou inferior a R\$3.135,00 **ou** se o empregado possuir diploma superior e receba salário igual ou maior que R\$12.202,12 (duas vezes o teto previdenciário). Do contrário, a formalização somente poderá ser feita por negociação coletiva. A comunicação deve ser feita com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos.

VALOR

O valor do benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito. Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, o valor mensal será:

- a) equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito; ou
- b) equivalente a 70% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, para empresa que tenha auferido, no ano de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) e desde que ela seja responsável pelo pagamento de ajuda compensatória no valor de 30% do salário do empregado.

Obs.: Ver artigo 5º e 6º da Portaria do Ministério da Economia nº 10.486 de 22 de abril de 2020.

VEJA TAMBÉM:

- Lei nº 13.979 de 3 de fevereiro de 2020 - Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.
- Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020 - Dispõe sobre as medidas trabalhistas 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), e dá outras providências.
- Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020 - Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.
- Portaria do Ministério da Economia nº 10.486 de 22 de abril de 2020 - Edita normas relativas ao processamento e pagamento do Benefício Emergencial de que trata a Medida Provisória nº 936. (Processo nº 19964.103985/2020-16).
- Medida Provisória nº 959 de 29 de abril de 2020 - Estabelece a operacionalização do pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e do benefício emergencial mensal de que

trata a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, e prorroga a vacatio legis da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, que estabelece a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD.

Em caso de dúvida, faça contato com a Assessoria Jurídica pelo e-mail juridico@faemg.org.br, com Mariana Maia.

