

IC | IZIQUE CHEBABI
Advogados Associados

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936

A large, stylized blue monogram logo consisting of the letters 'I' and 'C' intertwined. The 'I' is a vertical bar with a small serif at the top, and the 'C' is a large, open curve that wraps around the right side of the 'I'.

IZIQUE CHEBABI

Advogados Associados

Na noite de ontem, 01.04.2020, foi publicada a Medida Provisória nº 936/2020 que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, com a finalidade preservar o emprego, a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública.

A medida provisória prevê:

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

BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Trata-se de benefício criado para os casos de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e suspensão temporária do contrato de trabalho, custeado com recursos da União e pago mensalmente a partir do início da redução da jornada e de salário ou da suspensão do contrato e enquanto durarem as medidas referidas acima.

É preciso que o empregador informe ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo com o empregado, sob pena de o empregador ter que arcar com os salários anteriores às medidas, inclusive os encargos sociais, até que a informação seja prestada.

O valor do benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, sendo aplicado sobre ele o percentual de redução para o caso de redução da jornada e salário. Para a hipótese de suspensão temporária do contrato, o valor mensal será equivalente a 100% do valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito ou a 70% dele em se tratando de empregado de empresa que auferiu receita bruta em 2019 acima de R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

Importante destacar que o recebimento do Benefício Emergencial pelo empregado não obstará eventual recebimento de seguro desemprego a que tiver direito nem altera o seu valor. Não têm direito ao Benefício empregados que ocupem cargos públicos ou que estejam recebendo benefício previdenciário, seguro desemprego ou bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990 (layoff).

DA REDUÇÃO SALARIAL E DE JORNADA

O empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados por acordo individual escrito e por prazo de até noventa dias, devendo encaminhá-lo ao empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos.

A redução deverá preservar o valor do salário-hora de trabalho e ser aplicada nos percentuais de 25%, 50% ou 70%.

Para os empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou para o empregado com diploma de nível superior e que tenha salário igual ou superior a R\$ 12.202,12, não há necessidade de negociação com o sindicato.

Haverá necessidade de negociação com o sindicato se o empregado receber mais de R\$ 3.135,00 e menos de R\$ 12.202,12, salvo se a redução salarial proposta se limitar a 25%.



Embora a medida provisória permita a redução salarial sem a participação do sindicato, certamente os sindicatos e o Ministério Público do Trabalho discutirão a constitucionalidade da medida ao argumento de que a Constituição Federal garante a irredutibilidade salarial sem a negociação com o sindicato.

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 (dois) dias corridos contados da cessão do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual como de término do período de redução pactuado, ou ainda, da data a partir da qual o empregador comunicar o empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

O empregador poderá pactuar a suspensão temporária do contrato de trabalho com seus empregados por acordo individual escrito, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias, devendo encaminhá-lo ao empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos.

Para o empregado que receber salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou para o empregado com diploma de nível superior e que tenha salário igual ou superior a R\$ 12.202,12, não há necessidade de negociação com o sindicato. Haverá necessidade de negociação com o sindicato se o empregado receber mais de R\$ 3.135,00 e menos de R\$ 12.202,12.

Durante o período de suspensão o empregado terá direito a todos os benefícios concedidos pelo empregador e poderá fazer o recolhimento ao INSS como segurado facultativo.

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos contados da cessão do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual como de término do período de suspensão pactuado, ou ainda, da data a partir da qual o empregador comunicar o empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, a suspensão será descaracterizada e o empregador estará sujeito ao pagamento imediato dos salários e encargos sociais do período, às penalidades previstas em Lei e nos instrumentos coletivos.

A empresa que auferiu receita bruta em 2019 acima de R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, que será cumulado com o Benefício pago pela União.

Neste caso, a ajuda compensatória deverá ter o valor definido em acordo individual ou coletivo e terá natureza indenizatória, portanto, não integrará a base de cálculo do imposto de renda, do INSS e demais tributos incidente sobre a folha de salários, nem do FGTS, além de poder ser excluída do lucro líquido das empresas para fins de apuração do seu imposto de renda e da contribuição social sobre o lucro líquido.

GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO

Os empregados que receberem o Benefício Emergencial em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho terão garantia provisória no emprego durante o período acordado de adoção dessas medidas e 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.

Exemplo: redução por 2 (dois) meses confere ao empregado garantia de empregado durante o período de redução (2 meses) e de mais 2 (dois) meses, totalizando 4 (quatro) meses.

A não observância desse período pelo empregador, salvo os casos de dispensa a pedido do empregado ou por justa causa, o sujeitará ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de 50%, 75% ou 100% 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 igual ou superior a 25%, 50% ou 70%, respectivamente, incluindo neste último percentual os casos de suspensão temporária do contrato.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As medidas referidas acima poderão ser pactuadas também por negociação coletiva, inclusive em percentuais e valores diversos do que os expostos na medida provisória, situação em que o Benefício Emergencial deixará de ser pago para os casos em que a redução de jornada e salário seja inferior a 25%, passando a ser pago (i) na ordem de 25% sobre o valor do seguro desemprego para os casos em que a redução de jornada e salário seja superior a 25% e inferior a 50%, (ii) de 50% sobre o valor do seguro desemprego para os casos em que a redução de jornada e salário seja superior a 50% e inferior a 70% e (iii) de 70% sobre o valor do seguro desemprego para os casos em que a redução de jornada e salário seja superior a 70%.

As convenções ou acordos coletivos firmados anteriormente poderão ser renegociados no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados da publicação da Medida Provisória.

Os acordos individuais de trabalho deverão ser enviados ao sindicato da categoria no prazo de 10 (dez) dias corridos, a contar da celebração do acordo.

A medida provisória se aplica também aos aprendizes, domésticos, contratos intermitentes e por tempo determinado.

Marilda Iziqhe Chebabi
Fábio Iziqhe Chebabi
Guilherme A. G. de Oliveira
Maria Carolina Cavicchia
Eduardo Pires de Camargo



IZIQUÉ CHEBABI

Advogados Associados

CAMPINAS - SP

Rua Conceição, 233, Cj. 102, 103, 109 ao 115, Centro - Campinas - SP - CEP 13010-050
Fone/Fax: (19) 3203-4744 / (19) 3237-3747

SÃO PAULO - SP

Av. Marquês de São Vicente, 446, Salas 1501/1502, Barra Funda - São Paulo - SP - CEP 01139-000
Fone/Fax: (11) 2548-3960

RIO DE JANEIRO - RJ

R. Evaristo da Veiga, 65, Torre 2, Sala 1501, Centro - Rio de Janeiro - RJ - CEP 20031-040
Fone/Fax: (21) 2184-6206

FLORIANÓPOLIS - SC

Av. Osvaldo Rodrigues Cabral, 1570, Sala 215, Centro - Florianópolis - SC - CEP 88015-710
Fone/Fax: (48) 3024-0011

