

**MEDIDA PROVISÓRIA
Nº 936/2020
ORIENTAÇÕES SOBRE A
REDUÇÃO DA JORNADA E
SUSPENSÃO DOS CONTRATOS
DE TRABALHO**

INTRODUÇÃO

O Governo Federal publicou a Medida Provisória nº. 936, de abril de 2020, instituindo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

O chamado Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda é um conjunto de medidas trabalhistas complementares à Lei 13.979/2020 e a Medida provisória nº. 927/2020, todas editadas 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).

Estas medidas permitem às empresas praticarem atos visando a preservação dos empregos e de suas atividades, flexibilizando direitos trabalhistas. Dentre outras medidas a MP 936/2020 estabelece a possibilidade da redução da jornada de trabalho e até a suspensão dos contratos por tempo determinado.

Ainda, estabelece condições para que essas medidas sejam adotadas pelas empresas e as contrapartidas requeridas para cada medida a ser aplicada.

Por fim, estabelece que o Governo Federal, através do ministério da Economia, disponibilizará recursos financeiros complementares aos salários e rendas dos trabalhadores, a fim de garantir a permanência dos postos de trabalho.

O importante é compreender os requisitos e condições para adotar cada uma das medidas previstas a fim de não incorrer em erros de interpretação que poderão acarretar graves prejuízos para as empresas.

Elaboramos esta cartilha com os principais aspectos da MP nº. 936/2020.

DOS OBJETIVOS E COMPETÊNCIAS ESTABELECIDAS NA MP Nº. 936/2020

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda foi criado com os seguintes objetivos:

I - preservar o emprego e a renda;

II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e

III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

Importante observar que o Programa instituído possui o foco na preservação dos postos de trabalho e na preservação das atividades laborais e empresariais.

Desta forma, é imperioso compreender quais medidas poderão beneficiar cada empresa, considerando suas particularidades e situação atual de seus negócios.

Estão previstas 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.

Estas medidas não serão válidas e nem aplicadas aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Também não serão aplicadas aos organismos internacionais.

A MP 936/2020 estabelece para o Ministério da Economia a competência para coordenar, executar, monitorar e avaliar este Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, além de editar normas complementares necessárias a sua plena execução.

DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E RENDA

Este benefício consiste na concessão de um valor a ser pago a cada trabalhador em razão da redução da jornada de trabalho com a devida proporção de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Serão prestações mensais devidas a partir da data do início e pagas exclusivamente enquanto durar a redução da jornada ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado independente do tempo de vínculo, número de salários recebidos ou período aquisitivo cumprido.

Nos termos do art. 15, todo o disposto na , da MP 936/2020 se aplica aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

O início do pagamento do benefício se dará 30 (trinta) dias após a comunicação* da empresa ao Ministério da Economia, das medidas que pactuou com seus empregados.

Como contrapartida, as empresas que adotarem a redução da jornada ou a suspensão do contrato de trabalho, deverão garantir a estabilidade dos empregados alcançados pelas medidas aplicadas, enquanto estas perdurarem e por igual período após o restabelecimento da normalidade, seja da jornada ou da retomada do contrato.

***Importante destacar que a forma de comunicação até o momento da elaboração deste conteúdo não havia sido regulamentada pelo Ministério da Economia, conforme previsão do § 4º, do art. 5º, da MP 936/2020.**

DAS EXCEÇÕES

Como dito anteriormente, as medidas previstas na MP 936/2020 não serão aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

A MP 936/2020 também não alcança os organismos internacionais, ainda que instalados no Brasil. Ex: Embaixadas, Consulados, etc...

Em relação aos empregados, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido aos empregados que estejam gozando algum benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social.

Também não terão direito ao benefício previsto na MP 936/2020 aqueles trabalhadores que estiverem recebendo o seguro desemprego ou bolsa de qualificação profissional prevista no art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.

Para o caso do empregado possuir mais de um vínculo empregatício, não haverá nenhum impedimento. Este empregado poderá receber cumulativamente um benefício para cada vínculo que possuir, com a respectiva redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho, ressalvado os contratos intermitentes previstos no art. 443, da CLT.

REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO

Enquanto perdurar o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, a MP 936/2020 autoriza à empresa aplicar, por até 90 (noventa) dias a redução da jornada de trabalho de seus colaboradores.

A redução da jornada de trabalho implicará na redução proporcional do salário, contudo, deverá ser respeitado o valor do salário-hora do empregado, incluindo as gratificações e outras verbas de natureza salarial.

Em se tratando de empregados com remuneração variável, como os vendedores que recebem comissão por vendas, o valor base da remuneração deverá ser calculado na forma prevista na legislação vigente tomando-se a média dos valores de comissões do ano, considerando os valores recebidos como comissão nos últimos 12 (doze) meses, salvo se houver previsão diferente em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

A medida de redução da jornada de trabalho com a redução proporcional dos salários poderá ser adotada pela empresa, de forma individual ou para todos os empregados, independente da concordância do empregado.

A empresa deverá formalizar um termo de acordo estabelecendo a medida adotada e encaminhá-lo ao empregado no prazo de até 02 (dois) dias corridos, valendo-se de qualquer meio eletrônico para esta comunicação*.

***Para fins de comunicação de atos e disposições aos empregados, é recomendado que sejam feitos registros destas comunicações, caso seja necessária uma comprovação futura. Tais comunicações deverão ser arquivadas juntamente com os demais documentos do prontuário do empregado.**

A previsão para redução da jornada de trabalho também poderá ser objeto de negociação coletiva.

O acordo, individual ou coletivo, deverá conter o período pelo qual ocorrerá a redução da jornada de trabalho, definindo a data estabelecida como termo de encerramento do período e percentual de redução pactuado.

A MP 936/2020 estabelece que a redução da jornada de trabalho poderá ser aplicada nos seguintes percentuais:

- a) 25% (vinte e cinco por cento);
- b) 50% (cinquenta por cento); ou
- c) 70% (setenta por cento).

Poderão ser estabelecidos percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos previstos na Medida Provisória 936/2020, desde que sejam fixados por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

Importante ressaltar que, ainda que não previsto na MP 936/2020, ao adotar a medida da redução da jornada, em nenhuma hipótese poderá haver a prestação de horas extraordinárias, sob pena de descaracterizar a redução de jornada.

Ao final do período estipulado para vigorar a redução da jornada, no prazo de 02 (dois) dias corridos, serão restaurados a jornada normal de trabalho e o valor do salário do empregado.

De igual forma, a jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contados do fim do estado de calamidade pública ou da data de comunicação do empregador, caso este informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Inicialmente previsto no art. 18 da MP 927/2020, posteriormente revogado, a suspensão temporária do contrato de trabalho é outra medida autorizada pela MP 936/2020.

À semelhança da redução da jornada, a adoção da medida de suspensão do contrato de trabalho também deverá ser formalizada em um termo de acordo com o empregado, que será encaminhado à ele no prazo de até 02 (dois) dias corridos, valendo-se de qualquer meio eletrônico para esta comunicação*.

***Para fins de comunicação de atos e disposições aos empregados, é recomendado que sejam feitos registros destas comunicações, caso seja necessária uma comprovação futura. Tais comunicações deverão ser arquivadas juntamente com os demais documentos do prontuário do empregado.**

A suspensão do contrato de trabalho também poderá ser objeto de negociação coletiva, devendo o acordo conter o período pelo qual ocorrerá a suspensão do contrato de trabalho, definindo a data estabelecida como termo de encerramento do período e percentual de redução pactuado.

A MP 936/2020 estabelece que a suspensão do contrato de trabalho do empregado poderá ser aplicada pelo período máximo de 60 (sessenta) dias corridos, podendo este período ser fracionado em até 02 (dois) períodos de 30 (trinta) dias.

A Medida Provisória é omissa quanto a estes dois períodos serem consecutivos ou não. Portanto, é possível compreender que, enquanto perdurar o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, será possível aplicar tal medida de forma consecutiva ou não.

No caso da empresa adotar a medida de suspensão temporária do contrato de trabalho, o benefício a ser recebido pelo empregado terá valor mensal equivalente a 100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

Entretanto, na hipótese da suspensão do contrato de trabalho dos empregados, a empresa que houver auferido, no ano-calendário de 2019, uma receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) fica obrigada ao pagamento de uma ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária.

O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda a ser pago pelo Ministério da Economia ficará limitado à 70% (setenta por cento) do valor do seguro desemprego a que o empregado tiver direito.

A ajuda compensatória, quando devida:

I - deverá ser estabelecida em um acordo individual pactuado com o empregado ou em negociação coletiva;

II - terá natureza indenizatória;

III - 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;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V - não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e

VI - 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.

A ajuda compensatória prevista na MP 936/2020 não integrará o salário devido pelo empregador.

Findo o período de suspensão do contrato de trabalho, a empresa ficará desobrigada ao pagamento da ajuda compensatória.

Durante o período de suspensão temporária do contrato, a empresa estará obrigada a manter todos os benefícios concedidos ao empregado, seja por força de Lei, Instrumento Coletivo (Convenção/Acordo) ou aqueles concedidos espontaneamente.

Em relação à contribuição previdenciária, a MP 936/2020 autoriza o empregado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo, desta forma, não haverá prejuízo para a contagem de tempo de serviço do trabalhador.

Ao final do período estipulado para a suspensão do contrato de trabalho, o contrato será restabelecido no prazo de 02 (dois) dias corridos.

De igual forma, a jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contados do fim do estado de calamidade pública ou da data de comunicação do empregador, caso este informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

É importante ressaltar que em nenhuma hipótese a empresa poderá estipular qualquer atividade de trabalho para o empregado durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, sob pena de ficar descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Ocorrendo a descaracterização da suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregador estará sujeito:

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

DA GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO

Como dito anteriormente, a MP 936/2020 tem por objetivo, dentre outros, a garantia da manutenção dos postos de trabalho.

Neste sentido, fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que, durante o período acordado, tiver a redução da jornada de trabalho e proporcional de salário ou a suspensão temporária do seu contrato de trabalho.

A garantia de permanência no emprego se estenderá após o restabelecimento da jornada de trabalho ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por igual período ao acordado para a redução ou a suspensão.

Havendo a dispensa do empregado, sem justa causa, durante o período de garantia provisória no emprego previsto na MP 936/2020, o empregador ficará obrigado ao pagamento, além das parcelas rescisórias normais previstas na legislação vigente, de indenização no valor de:

I – 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 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

II – 70% (setenta 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 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); ou

III – 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 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

As penalidades relacionadas acima não se aplicam às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

DA FORMALIZAÇÃO DO ACORDO PARA REDUÇÃO DE JORNADA OU SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A MP 936/2020 estabelece que tanto para a redução da jornada quanto para a suspensão do contrato de trabalho, a empresa deverá formalizar a medida adotada por meio de um acordo, seja individual ou coletivo, podendo ainda ser firmado em Convenção Coletiva de Trabalho.

A Convenção ou o Acordo Coletivo de Trabalho poderão estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos previstos na MP 936/2020, devendo observar o seguinte:

I – para uma redução de jornada e de salário inferior a 25% (vinte e cinco por cento) não haverá o Benefício Emergencial para o trabalhador;

II – para uma redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento), o valor do Benefício Emergencial será de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a base de cálculo prevista para a redução de jornada e de salário;

III – para uma redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento), o valor do Benefício Emergencial será de 50% (cinquenta por cento) sobre a base de cálculo prevista para a redução de jornada e de salário; e

IV - para uma redução de jornada e de salário superior a de 70% (setenta por cento), o valor do Benefício Emergencial será de 70% (setenta por cento) sobre a base de cálculo prevista para a redução de jornada e de salário.

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

As medidas de que trata a MP 936/2020 serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados:

I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou

II - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Para os empregados não enquadrados nestas condições, as medidas de redução de jornada ou suspensão do contrato de trabalho somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo.

Haverá uma ressalva quanto a redução de jornada de trabalho e de salário de 25% (vinte e cinco por cento), que poderá ser pactuada por acordo individual.

DO CONTRATO INTERMITENTE

O empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até a data de publicação da MP 936/2020 fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses.

O benefício emergencial mensal será devido a partir da data de publicação desta Medida Provisória e será pago em até 30 (trinta dias).

Considerando a existência de mais de um contrato de trabalho, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, o empregado nesta condição não terá direito à concessão de mais de um Benefício Emergencial mensal.

OUTRAS DISPOSIÇÕES DA MP 936/2020

É muito importante que as empresas busquem estar muito bem informadas quanto a adoção das medidas previstas para redução da jornada ou suspensão do contrato de trabalho, vez que, as irregularidades eventualmente constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho sujeitarão os infratores à multa, conforme previsão do art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990.

No processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente da MP 936/2020 não aplicado o critério da dupla visita e o disposto no art. 31 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.

A MP 936/2020 entrou em vigor na data de sua publicação, ocorrida em 01 de abril de 2020.

*Fonte: Assessor Jurídico do Sincades – **Dr. Marcelo Cordeiro Alvarenga**
Advogado – OAB/ES 15131*

Para mais informações, envie sua dúvida
para o e-mail: **patricia@sincades.com.br**