O que você precisa saber sobre

Programa emergencial da manutenção do emprego e renda MP 936/2020

ANDRÉ ELALI
ADVOGADOS

OBSERVAÇÃO IMPORTANTE

Antes de adentrar na exposição, cabe ressaltar que na data de 06.04.2020 foi proferida pelo ministro Ricardo Lewandowski no Supremo Tribunal uma decisão liminar na ADI 6363 que flexibilizou a MP 936 e seus efeitos, especialmente quanto a aplicação de acordo individual escrito entre empregado e empregador seja para a redução de salários ou suspensão temporária do contrato de trabalho.

Segundo a decisão, para que o acordo seja válido é necessário não apenas a comunicação ao sindicato da categoria, mas a concordância com a deflagração de negociação coletiva pelo órgão. Desse modo só haverá anuência automática em caso de inércia do sindicato.

OBSERVAÇÃO IMPORTANTE

Diante dessa nova temática entendemos ser extremamente delicada a realização de qualquer tipo de acordo nesse momento de insegurança jurídica instaurado.

Finalmente, diante da crise econômica já instaurada devido a paralisação das atividades, havendo a necessidade de contenção de gastos e aplicação de medidas menos onerosas, recomendamos a demissão motivada pela força maior decorrente do estado de calamidade pública nacional.

DO QUE TRATA A MP 936/2020?

Estabelece a possibilidade de pagamento de um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e permite redução de jornadas e salários e a suspensão temporária de contratos de trabalhos.

A QUEM SE APLICA?

- Para todos os empregados formais com carteira assinada.
- Para os aprendizes e os que trabalham em jornada parcial.
- Há regras diferentes, de acordo com a renda auferida pelo trabalhador.

QUEM NÃO PODE RECEBER?

- Aquele que estiver recebendo seguro-desemprego.
- Aquele que recebe BPC (benefício de prestação continuada).
- Aquele que estiver recebendo bolsa de qualificação profissional (com curso não presencial e duração mínima de 1 mês e máxima de 3 meses).
- Funcionários públicos.
- Cargo em comissão.
- Titular de mandato eletivo.

REDUÇÃO DA JORNADA E SALÁRIO

COMO SE APLICA?

A REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO PODE SER DE 3 PERCENTUAIS: 25%, 50% OU 70%.

1º GRUPO

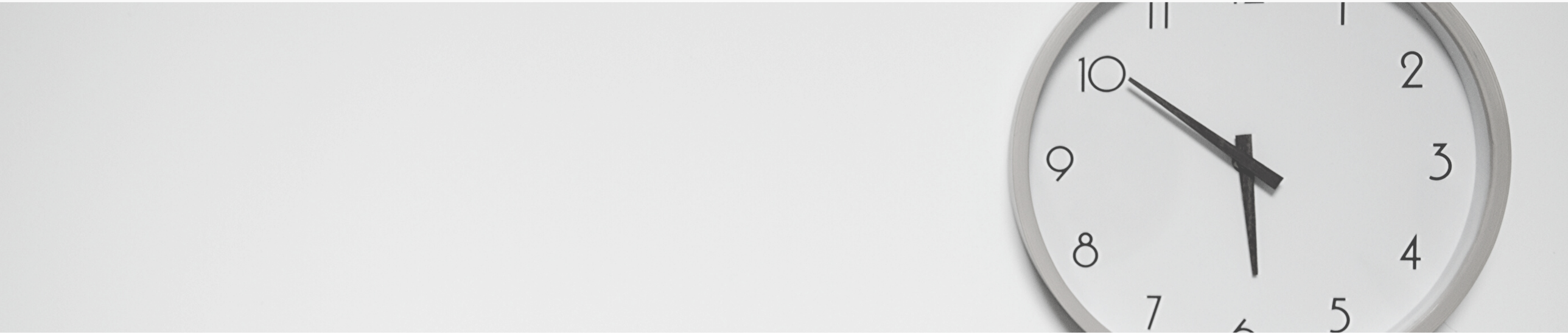
Quem recebe **até 3 salários mínimos** (R$ 3.135,00) ou **tem diploma de nível superior** e receba salário mensal igual ou superior a **duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social** (R$ 12.202,12) pode ser aplicada qualquer uma das reduções mediante acordo individual escrito – portanto, basta a concordância do empregado.

2º GRUPO

Quem recebe **acima de R$ 12.202,12** só pode ter aplicada a **redução de 25%** por acordo individual escrito, para que haja a redução de 50% ou 70% é necessário **convenção coletiva** e, portanto, a participação do sindicato além da concordância do empregado.

QUAL O PRAZO?

- O acordo deve ser enviado ao empregado para concordância e aplicação 2 dias corridos antes (48 horas).
- Deverá ser comunicado ao Ministério da Economia e ao Sindicato da categoria no prazo de até 10 dias corridos após a celebração do acordo para validação.
- A redução de salário e jornada pode vigorar pelo período de até 90 dias.



SUSPENSÃO DO TRABALHO NA PRÁTICA

COMO APLICA E QUAL O PRAZO?

- A suspensão temporária do contrato de trabalho pode ocorrer por até 60 dias e fracionada em 2 períodos de 30 dias cada um.

- Será feita por acordo individual escrito e deve ser enviado ao empregado para concordância e aplicação 2 dias corridos antes (48 horas).

- Deverá ser comunicado ao Ministério da Economia e ao Sindicato da categoria no prazo de até 10 dias corridos após a celebração do acordo para validação.

- Durante a suspensão não pode ser mantido nenhum tipo de atividade do funcionário, seja teletrabalho, remoto ou a distância, sob pena de descaracterizar a suspensão e a empresa ser penalizada com o pagamento da remuneração do período, além das sanções previstas na legislação em vigor e nas convenções coletivas da categoria.

- Durante a suspensão não haverá pagamento de salários, mas permanecem mantidos os demais benefícios concedidos pelo empregador.

- Nesse período de suspensão o empregado fica autorizado a contribuir para o INSS como segurado facultativo.

HÁ SUSPENSÃO PARCIAL?

1. **No caso de empresas** que tenham auferido receita bruta em 2019 superior a 4.800.000,00 somente poderá suspender o contrato de seus funcionários mediante ajuda compensatória de 30% do valor do salário enquanto perdurar a suspensão.
2. **Essa ajuda compensatória** será definida mediante acordo individual ou convenção coletiva.
3. **Não tem caráter salarial**, pois sua natureza é indenizatória:

    - Não integra a base de cálculo para imposto de renda retido na fonte ou declaração do funcionário.

    - Não integra a base de cálculo para INSS e 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.

BENEFÍCIO EMERGENCIAL NA PRÁTICA

HAVENDO REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

Nesse caso a contrapartida do Governo será proporcional a redução:

Redução de 25% e menor que 50% do salário

compensação do Governo que pagará 25% com base no valor do seguro-desemprego.

Redução de 50% e menor que 70% do salário

compensação do Governo que pagará 50% com base no valor do seguro-desemprego.

Redução de 70% do salário

compensação do Governo que pagará 70% com base no valor do seguro-desemprego.

HAVENDO SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Nesse caso a contrapartida do Governo será mensal:

Em ambos os casos a primeira parcela será paga no prazo de 30 dias contado da celebração do acordo e desde que haja o comunicado ao Ministério da Economia.

100% do valor do seguro-desemprego para empresas que tiveram receita bruta em 2019 **inferior a 4.800.000,00**

70% do valor seguro-desemprego para empresas que tiveram receita bruta em 2019 **superior a 4.800.000,00.**

TRABALHADOR INTERMITENTE

A existência de mais de um contrato intermitente não dar direito a mais de um beneficio emergencial nem pode ser cumulado com nenhum outro auxílio.

No caso de contrato intermitente formalizado até 01/04/2020

fará jus ao percebimento do benefício assistencial no valor de R$ 600,00 pelo período de 3 meses.

GARANTIA PROVISÓRIA DO EMPREGO

POR QUANTO TEMPO DEVE DURAR?

Durante o período constituído para a redução de jornada / salário ou suspensão e após o restabelecimento integral da jornada de trabalho e salário pelo período equivalente ao da redução / suspensão.

SE OCORRER DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA NA GARANTIA DO EMPREGO?

Nesse caso além das verbas rescisórias a empresa será obrigada a pagar uma indenização ao empregado da seguinte forma:

Não se aplica nos casos de pedido de demissão ou demissão sem justa causa.

Redução de 25% do salário:

terá direito a 50% do salário que teria direito no período de garantia provisória

Redução de 50% e inferior a 70%:

terá direito a 75% do salário que teria direito no período de garantia provisória

Redução superior a 70% ou suspensão temporária:

100% do salário que teria direito no período de garantia provisória

DÚVIDAS FREQUENTES

PODERÁ HAVER FISCALIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO?

SIM e nesse caso não será aplicado o critério da dupla visita na fiscalização do cumprimento das medidas de redução de salário / jornada ou suspensão temporária do contrato de trabalho, independente do porte da empresa.

Podendo ser aplicada multa administrativa nos termos da legislação em vigor.

DÚVIDAS FREQUENTES

QUEM TEM MAIS DE UM CONTRATO DE TRABALHO RECEBE MAIS DE UM BENEFÍCIO?

SIM, nos casos de mais de um vínculo de emprego em que haja a redução de jornada / salário ou a suspensão, fará jus ao percebimento cumulado do benefício emergencial.

DÚVIDAS FREQUENTES

NAS SITUAÇÕES EM QUE SERÃO NECESSÁRIAS A CONVENÇÃO COLETIVA, COMO PROCEDER?

Poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho; e os prazos ficam reduzidos pela metade.

CONTEÚDO CRIADO POR:

Dra. Monalisa Maia
Advogada especialista em direito do trabalho

ANDRÉ ELALI

ADVOGADOS

andreelali.com.br