

O CORONAVÍRUS, AS RELAÇÕES DE TRABALHO E A MEDIDA PROVISÓRIA 936 DE 01 DE ABRIL DE 2020

Desnecessário aqui se discorrer sobre o estado de calamidade pública que se vive, seja pelo amplo conhecimento de todos, bem como pelas outras considerações por nós já feitas em Artigos anteriores.

Desta forma, vamos direto ao ponto.

No dia 01 de abril de 2020 foi publicada a Medida Provisória 936, a qual trouxe mais novidades na seara trabalhista, embora algumas delas já com implementação por algumas empresas, ainda que não da exata forma prevista nesta MP, mas de forma aproximada.

1

Neste artigo não se pretende abordar e esgotar a totalidade das medidas adotadas, mas sim aquelas principais e mais comuns no dia a dia dos empresários e empregados.

Das medidas adotadas:

1. PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

1.1 Consiste em três frentes:

- 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.

2. BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

2.1 Será pago nas seguintes hipóteses:

- I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e
- II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

3. CONDIÇÕES PARA O EMPREGADO RECEBER O BENEFÍCIO, NAS DUAS HIPÓTESES ACIMA

I - O empregador **deverá** informar 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;

II - a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I; e

III - 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.

Se o empregador não prestar as informações no prazo previsto acima, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até que informação seja prestada, depois segue o pagamento pelo Governo Federal.

O Ministério da Economia disciplinará futuramente tanto a forma como o empregador vai prestar tais informações, como a operação destes pagamentos.

Este benefício emergencial não impede o recebimento do seguro-desemprego, nos termos da lei.

4. DO VALOR DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL

4.1 O valor do Benefício Emergencial será calculado da mesma forma como se apura o valor do seguro-desemprego (base de cálculo) e será pago na **proporção** da redução da jornada e salário.

4.2 No caso da suspensão do contrato, o valor do Benefício será:

- a) Equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito;
- b) Para empresas que tiveram receita em 2019, superior a R\$4.800.000,00, contribuirão com 30% do valor do salário do empregado, e o Benefício Emergencial será então de 70% do que teria direito ao seguro desemprego;

3

5. DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO

5.1 Por acordo **individual** podem celebrar os empregados que:

- a) ganhem salário até R\$3.135,00;
- b) que ganhem salário acima de R\$12.202,12 e sejam portadores de diploma de nível superior;
- c) estejam fora das situações das alíneas “a” e “b” acima, desde que seu acordo seja para redução de jornada de trabalho e de salário em 25%. Para redução em outros patamares só por negociação coletiva;

5.2 A jornada de trabalho e os salários podem ser reduzidos por até 90 dias;

5.3 O valor do salário hora deve ser mantido;

5.4 O acordo deve ser celebrado com dois dias de antecedência;

5.5 Tem-se as seguintes possibilidades de redução:

- a) vinte e cinco por cento;
- b) cinquenta por cento; ou
- c) setenta por cento.

5.6 Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário, deverão ser informados pelos empregadores ao sindicato dos trabalhadores, **no prazo de até dez dias corridos, contados da data de sua celebração.**

5.7 Do restabelecimento da jornada e salário

5.7.1 A jornada e salários serão restabelecidos com antecedência de 02 dias corridos, do que ocorrer primeiro:

- a. da cessação do estado de calamidade pública;
- b. da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou
- c. da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

5.8 Por convenção ou Acordo **Coletivo**:

5.8.1 Aplica-se tudo quanto constou para o ajuste individual;

5.8.2 Por Convenção ou Acordo Coletivo, poderão se estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário **diversos** dos fixados ao acordo individual;

5.8.3 O Benefício Emergencial será de:

I - sem percepção do Benefício Emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a 25%;

II – 25% sobre a base de cálculo, para a redução de jornada e de salário de 26% a 49%;

III – 50% sobre a base de cálculo, para a redução de jornada e de salário de 50% a 69%; e

IV – 70% sobre a base de cálculo, para a redução de jornada e de salário superior a 70%.

5.9 Renegociação Coletiva

5.9.1 Para as empresas que já tinham celebrado acordo coletivo, **poderão** renegociar as normas, para adequação a Medida Provisória (no prazo de dez dias corridos, contados da data de publicação da Medida Provisória).

6 DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

6.1 Por acordo **individual** podem celebrar os empregados que:

- a) ganhem salário até R\$3.135,00;
- b) que ganhem salário acima de R\$12.202,12 e sejam portadores de diploma de nível superior;

6.2 O Acordo deve ser celebrado com dois dias corridos de antecedência, o contrato será temporariamente suspenso por no máximo 60 dias, que podem ser fracionados em dois períodos de 30 dias;

6.3 Durante o período de suspensão o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados (ticket refeição, cesta básica, plano de saúde, ...);

6.4 Ficará autorizado ao empregado recolher para o INSS sua contribuição na qualidade de segurado facultativo.

6.5 Os acordos individuais de suspensão do contrato de trabalho **deverão** ser informados pelos empregadores ao sindicato dos trabalhadores, **no prazo de até dez dias corridos**, contados da data de sua celebração.

6.6 Por convenção ou Acordo **Coletivo**:

- 6.6.1 Aplica-se tudo quanto constou para o ajuste individual;

6.6.2 Pode ser estendido a todos os empregados, independente de faixa salarial ou grau de instrução;

6.7 Do restabelecimento do contrato:

6.7.1 O contrato será restabelecido com antecedência de 02 dias corridos, do que ocorrer primeiro:

- a) da cessação do estado de calamidade pública;
- b) da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de suspensão; ou
- c) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão.

6

7 DA GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO

7.1 Os empregados beneficiados com redução de jornada e salários, ou suspensão do contrato, com recebimento do Benefício Emergencial, terão garantia provisória no emprego e não podem ser dispensados:

I - durante o período acordado; e

II - após o fim da redução de jornada e salários, ou suspensão do contrato, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

7.2 Se ocorrer a dispensa durante o período de garantia de emprego, o empregador deverá pagar além das parcelas rescisórias, uma indenização de:

I - Na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário de 25% a 49%:

50% do salário a que o empregado teria direito no período remanescente;

II - Na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário de 50% a 69%:

65% do salário a que o empregado teria direito no período remanescente;

III - Na hipótese de suspensão temporária do contrato, e na hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário superior a 70%:

100% do salário a que o empregado teria direito no período remanescente;

8 CONTRATO DE APRENDIZAGEM E JORNADA PARCIAL

8.1 As disposições da Medida Provisória são extensivas ao contrato de aprendizagem e a jornada parcial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste momento, considerando a urgência que se faz presente, é o que cumpria esclarecer acerca da MP 936 de 01.04.2020, podendo ao longo dos próximos dias novas ponderações serem feitas.

Renato de Souza Sant'Ana
Advogado – OAB/SP 106.380
Sócio de Sant'Anna e Sant'Ana Advogados Associados
02.04.2020.

7