

MEDIDA PROVISÓRIA N. 936

Foi publicada em 01 de abril de 2020 a Medida Provisória n. 936 (“MP 936”) que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (“Programa”) e dispõe, ainda, sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública devido à pandemia do COVID-19.

Neste sentido, o Programa tem como medidas:

- (i) o pagamento a certos empregados do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (“Benefício”), custeado com recursos da União, mas pago e operacionalizado pelo Ministério da Economia, nos casos tratados nos itens (ii) e (iii) abaixo;
- (ii) a redução proporcional de jornada de trabalho e salários por até 90 dias exclusivamente em 25%, 50% ou 70% do originalmente contratado, garantindo ao empregado a preservação do valor do salário-hora de trabalho; e
- (iii) a suspensão temporária do contrato de trabalho por até 60 dias, que poderá ser fracionado em até 2 períodos de 30 dias, sendo certo que, durante o período de suspensão, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados.

Forma de Pactuação. A redução proporcional da jornada de trabalho e salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho deverão ser pactuadas em acordo individual escrito entre o empregado e o empregador, que será encaminhado ao empregado com antecedência mínima de 2 dias. O Ministério da Economia deverá ser informado a respeito do acordo em até 10 dias da sua celebração. Em alguns casos específicos a pactuação poderá se dar por negociação coletiva.

Vedação ao Trabalho Remoto para Suspensão do Contrato. Importante ressaltar que, durante o período pactuado de suspensão temporária, o empregado não poderá manter as suas atividades, ainda que parcialmente, por trabalho remoto ou à distância, sob pena de descaracterização da suspensão e pagamento imediato da remuneração e encargos sociais do período pelo empregador, além das penalidades previstas na legislação em vigor e às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

Reestabelecimento do Contrato. Haverá o reestabelecimento da jornada de trabalho e do pagamento do salário no caso de redução proporcional e o reestabelecimento do contrato de trabalho em 2 dias contados: (i) da cessação do estado de calamidade pública; (ii) da data prevista no acordo individual de redução proporcional ou suspensão do contrato, conforme o caso; ou (iii) da data da comunicação do empregador informando sua decisão de antecipar o término da redução proporcional ou da suspensão do contrato, conforme o caso, anteriormente pactuado.

Valor do Benefício. O valor do Benefício será calculado com base no valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos da legislação específica aplicável, sendo que:

- (i) nos casos de redução da jornada de trabalho e de salário, será calculando aplicando-se o percentual da redução; e
- (ii) na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, o valor será mensal: (a) equivalente a 100% do seguro desemprego; ou (b) equivalente a 70% do seguro desemprego caso o empregador seja empresa que tenha auferido, no exercício social de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00. Nesta hipótese, a própria empresa deverá

ser responsável pelo pagamento dos 30% remanescentes do valor do salário do empregado a título de ajuda compensatória mensal.

Ajuda Compensatória Mensal. A ajuda compensatória mensal deverá ter o valor definido no acordo individual ou em negociação coletiva e:

- (i) terá natureza indenizatória;
- (ii) não integrará a base de cálculo do imposto de renda retido na fonte ou na declaração de ajuste anual do IRPF do empregado;
- (iii) não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
- (iv) não integrará a base de cálculo do FGTS; e
- (v) poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação sobre a renda da pessoa jurídica e da CSLL das empresas tributadas pelo lucro real.

Garantia Provisória ao Empregado. Ficará reconhecida a garantia provisória no emprego: (i) durante o período de redução ou suspensão; e (ii) após o restabelecimento, por período equivalente à redução ou à suspensão. Caso haja dispensa sem justa causa durante o período de garantia, além das parcelas rescisórias previstas em Lei, o empregador estará sujeito ao pagamento de indenização que poderá ser de 50% a 100% do salário que o empregado teria direito no período de garantia provisória a depender do percentual de redução de jornada e salário e sempre de 100% no caso de suspensão do contrato de trabalho.

Não Aplicabilidade. Cumpre salientar, que as medidas do Programa não são aplicáveis à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.