

Medida Provisória 936 – 1º de Abril de 2020

Programa emergencial de Manutenção de emprego e renda

Acesse na Íntegra em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm

Considerações iniciais

É previsto na Constituição Federal que toda Medida Provisória tem força de lei (mas não é lei) e tem o prazo de validade de 60 dias podendo ser prorrogada por igual prazo.

A Medida Provisória 936/20 já está valendo a partir do dia 01 de Abril de 2020, e sua aplicação cessa quando o governo declarar encerrado o estado de calamidade.

A Medida Provisória é passível de inconstitucionalidade a ser julgada pelo STF, tanto em sua totalidade quanto parcialmente, motivo pelo qual a orientação deste jurídico é que as empresas, inicialmente, apliquem as soluções da Medida Provisória 927/20, e aguarde o prazo de pelo menos 5 (cinco) dias para aplicação da Medida 936, isto porque com a instabilidade vivida durante a epidemia a medida pode ser parcial ou totalmente revogada ou julgada inconstitucional.

Além disso, na prática, só será possível “fazer valer” a Medida Provisória 936 quando houver manifestação do Ministério da Economia quanto a forma de comunicação de acordo com empregado e forma de pagamento.

MEDIDA PROVISÓRIA 936

O que é, quais medidas e como adequar ao meu negócio.

- **Do que trata a medida provisória?**

1. Pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da renda.
2. Redução proporcional de jornada de trabalho e salários;
3. Suspensão do contrato de trabalho.

Possibilidades:

Suspensão do Contrato de Trabalho por 30 ou 60 dias;
Redução de 25% da jornada e do salário;
Redução de 50% da jornada e do salário;
Redução de 70% da jornada e do salário;

- **Em quais casos o funcionário terá direito?**

Quando a jornada de trabalho e salário forem reduzidas e quando houver suspensão temporária do contrato de trabalho.

- **Quem pagará o benefício?**

O pagamento será feito pelo Ministério da Economia, com recursos da União.

- **A partir de quando o Ministério da Economia deverá pagar o benefício?**

Será responsabilidade do Ministério da Economia pagar o benefício a partir do início da redução da jornada ou suspensão temporária¹ do contrato de trabalho.

A primeira parcela do benefício será paga pelo Ministério da Economia em 30 dias da efetiva informação de acordo feito entre empregado e empregador ao Ministério da Economia.

Observação 1: O início da redução da jornada ou suspensão temporária será na data da efetiva informação do acordo ao Ministério da Economia.

Observação 2: O Ministério da Economia ainda informará qual a forma de concessão e pagamento do benefício.

- **Quais as formalidades que a empresa deverá cumprir para que seja válida a redução de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho e o funcionário receba o benefício?**

1. Celebrar acordo individual com funcionário.
2. Informar e encaminhar acordo ao Ministério da Economia no prazo de 10 dias a partir da celebração do acordo.
3. Informar o sindicato da categoria no prazo de 10 dias.

Observações:

- a) A forma de comunicação ainda será informada pelo Ministério da Economia.
- b) Se a empresa (empregador) não comunicar o acordo no prazo de 10 dias do acordo deverá pagar o salário no valor do contrato de trabalho (valor normal que já pagava antes da Medida), mais os encargos, até que informe efetivamente o Ministério da Economia.

- **Até quando o Governo pagará este benefício?**

O Governo pagará o benefício enquanto durar a redução ou suspensão temporária do contrato de trabalho.

- **Por conta desse benefício, se o funcionário for dispensado após o período de redução ou suspensão, terá direito ao Seguro Desemprego?**

Sim.

- **O que acontece se o benefício for pago indevidamente pelo Governo, por conta de fraude de empregado ou empregador?**

O valor pago indevidamente será inscrito como débito na dívida ativa e consequente ação judicial.

- **Qual o valor do benefício?**

O benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego.

1. Na hipótese de redução de jornada e salário:

Será calculado aplicando porcentagem de redução de jornada à base de cálculo.

Ou seja, se a redução na jornada for de 50%, o benefício será de 50% do seguro desemprego. Se 25%, o benefício será de 25%.

2. Na hipótese de suspensão do contrato:

2.1 100% do valor de seguro desemprego que o empregado teria direito, se fosse dispensado.

2.2 70% do valor de seguro desemprego que o empregado teria direito se fosse dispensado. Sendo que ESTA HIPÓTESE É PARA EMPRESAS QUE TIVEREM AUFERIDO, NO ANO CALENDÁRIO 2019, receita bruta SUPERIOR a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

Obs.: as empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 no ano calendário 2019 só poderão suspender o contrato de trabalho com empregados mediante ajuda compensatória mensal no valor de 30% do salário, durante o período da suspensão.

- **Qual o valor do Seguro Desemprego?**

Neste período, os trabalhadores irão receber um valor entre R\$ 1.045,00 (um mil e quarenta e cinco reais) a R\$ 1.813,03 (um mil oitocentos e treze reais e três centavos), calculados de acordo com o Seguro desemprego que teria direito. (<https://www.calculen.net/trabalhista/calculo-seguro-desemprego>)

- **Exemplo**

Exemplo: Salário = R\$ 2.000,00

Redução 50% = R\$ 1.000,00

Valor do Seguro Desemprego devido = R\$ 1.479,89

(<https://www.calculen.net/trabalhista/calculo-seguro-desemprego/>)

Valor a ser pago pelo Governo = R\$ 739,00

Total da remuneração do empregado = R\$ 1.739,00

Total de salários pago em folha = R\$ 1.000,00

EMPRESA QUE OPTAR PELA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIOS – QUESTÕES RELEVANTES.

- **Qual o tempo que o empregador poderá reduzir proporcionalmente a jornada e trabalho?**

O empregador poderá reduzir proporcionalmente pelo prazo de 90 (noventa) dias.

- **O que o empregador deve fazer no caso de optar pela redução proporcional?**

- 1) Preservar o valor do salário-hora de trabalho;
- 2) Fazer acordo individual com empregado, escrito, que deverá ser encaminhado ao empregado com antecedência de dois dias corridos da redução.

- **Qual a porcentagem que o empregador poderá reduzir, proporcionalmente, jornada e salário?**

Exclusivamente em 25%, 50% ou 70%.

- **Quando se encerra o acordo de redução?**

São 3 possibilidades:

- a) Encerramento do estado de calamidade pública, anunciado pelo governo federal.
- b) Data pactuada em acordo individual, com o encerramento da redução que poderá ser de no máximo 90 dias.
- c) Data de comunicação do empregador que informe ao empregado que decidiu antecipar o fim do período de redução pactuado.

- **O empregador poderá oferecer alguma ajuda ao empregado?**

Sim, a medida provisória estabelece que o empregador que reduzir o salário poderá ofertar ajuda compensatória ao empregado. O valor de ajuda compensatória não será base de cálculo para impostos e previdência que serão descritas no capítulo sobre a AJUDA COMPENSATÓRIA.

EMPRESAS QUE OPTAREM PELA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO – questões relevantes.

- **Qual o prazo que o contrato poderá ser suspenso?**

O contrato de trabalho poderá ser suspenso pelo prazo de 60 dias, que poderão ser fracionados em até dois períodos de 30 dias.

- **Quando será restabelecido o contrato de trabalho?**

Em 3 hipóteses, são elas:

- a) Encerramento do estado de calamidade pública, anunciado pelo governo federal.

- b) Data pactuada em acordo individual, com o encerramento da redução que poderá ser de no máximo 60 dias.
- c) Data de comunicação do empregador que informe ao empregado que decidiu antecipar o fim do período de redução pactuado.

- **O que a empresa deve fazer para que seja válida a suspensão?**

- a) Acordo individual entre empregador e empregado, escrito, e encaminhado ao funcionário com dois dias de antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.
- b) Manter os benefícios concedidos anteriormente no contrato de trabalho;

- **Como fica a contribuição do INSS no período de suspensão?**

O empregado poderá recolher o valor na qualidade de segurado facultativo

Obs.1: Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente ou em home office (teletrabalho, trabalho remoto ou a distância) ficará descaracterizada a suspensão.

Neste caso o empregador estará sujeito ao pagamento IMEDIATO da remuneração e encargos sociais referente a todo o período; as penalidades da CLT e outras normas que regem a relação de trabalho; sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

Obs.2: Empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) somente poderão suspender o contrato de trabalho de seus empregados se pagarem ajuda compensatória mensal de 30% do valor do salário durante o prazo da suspensão.

ESCLARECIMENTOS SOBRE A AJUDA COMPENSATÓRIA

- **O pagamento da ajuda compensatória poderá ser se acumulado com pagamento do benefício do governo?**

Sim.

- O valor de ajuda compensatória deverá ter valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva.
- Deverá ter natureza indenizatória - ou seja, não entra na base de cálculo do salário contribuição (aquele que baseia as contribuições ao governo).
- Não integrará base de cálculo do imposto de renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;
- Não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
- Não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS
- Poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do IRPJ (imposto de renda de pessoa jurídica) e da CSSL (Contribuição Social sobre o Lucro Líquido) das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

O empregador poderá prestar ajuda compensatória, tanto no caso de suspensão quanto no caso de redução, sendo que em ambos casos a ajuda se limitará a 30% do valor do salário e em ambos os casos a ajuda não integrará salário base para os impostos e contribuições acima previstos.

GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO

- **O empregado que receber o benefício governamental, por conta de suspensão do contrato de trabalho e/ou redução de jornada e salário terá algum tipo de garantia?**

Sim, durante o período do acordo de redução de jornada de trabalho e de salário ou suspensão do contrato. E após o restabelecimento da jornada de trabalho ou encerramento da suspensão, por igual período.

- **Caso o empregado seja dispensado neste período, sem justa causa, o que acontecerá?**

Além das verbas rescisórias, estará compelido a pagar multa, que pode variar de 25% a 100% do salário do empregado, de acordo com o tipo de atitude do empregador (redução de jornada ou suspensão do contrato de trabalho).

- **E se empregado pedir a rescisão?**

A rescisão do contrato por pedido de demissão ou por justa causa, não ensejará direito a garantia e suas indenizações.

- **A medida provisória pode ser aplicada a qualquer empregado?**

Não, apenas para aqueles com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou 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, ou seja, R\$ 12.202,00.

Além disso, funcionários públicos, funcionários que trabalhem em serviços essenciais (como da área da saúde, não poderão sofrer redução ou suspensão previstas nestes esclarecimentos.