

MEDIDA PROVISÓRIA 936 - A – 16 DE JUNHO DE 2020

Nosso departamento Jurídico e Contábil preparou mais um roteiro explicativo sobre a Medida Provisória 936/2020, agora MP 936/2020- A, a qual teve sua conversão em Lei (Projeto de Lei de Conversão 15/2020) por unanimidade no Plenário do Senado nesta terça-feira 16/06/2020.

O governo federal havia instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda a chamada Medida Provisória 936/2020, agora MP 936/2020 - A, esta que teve algumas alterações textuais, o que desta forma necessita da sanção presidencial em até 15 dias, tendo como principal mudança do texto a ampliação da medida para enquanto durar o período de calamidade pública.

O referido Programa Emergencial mantém, objetivamente, preservar a renda e preservar o emprego do trabalhador; de alguma forma garantir a continuidade das atividades empresariais; e reduzir o impacto social.

Convertido agora em Lei, e com a respectiva sanção do Presidente da República, o Poder Executivo poderá, mediante regulamento específico, estender os prazos já anteriormente previstos da Medida Provisória.

Cabe ressaltar que não há suspensão do contrato de trabalho ou redução de jornada e respectiva redução de salário, de forma adicional.

REDUÇÃO E SUSPENSÃO

Em nenhuma situação o salário pode ser reduzido a valor inferior ao salário mínimo em vigor (R\$ 1.045).

A redução de jornada permitida pelo programa poderá ser de 25%, 50% ou 75%, e regras variam de acordo com a faixa salarial do trabalhador, conforme texto da própria MP 936/2020. Além disso, os períodos de suspensão e redução cobertos pelo programa poderão ser prorrogados por decreto do Executivo enquanto durar a pandemia.

PROIBIÇÃO DE COBRANÇA JUDICIAL CONTRA ESTADO, MUNICÍPIO OU UNIÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS

Outra alteração de suma importância destacar foi que a proibição às empresas de cobrarem judicialmente de estados, municípios e da União os custos das rescisões trabalhistas.

Atualmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê que a autoridade pública responsável por paralisar uma atividade econômica arque com as indenizações obrigatórias

CORREÇÃO DE DÉBITOS TRABALHISTAS

Correção de débitos trabalhistas pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), mais a correção da poupança. Atualmente, é usada a Taxa Referencial (TR), do Banco Central, mais juros de 1% ao mês

Dispensa do cumprimento em 2020 dos níveis mínimos de produção exigidos para obter benefícios fiscais, desde que atendidas as exigências de nível de emprego

Dentre as alternativas que a Lei manteve, estão:

- a) **PAGAMENTO DE BENEFÍCIO EMERGENCIAL**, benefício este que será custeado pela União, quando da opção do empregador de reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho e de salário e quando houver a suspensão temporária do contrato de trabalho;

Atenção 1: o empregador deverá informar ao Ministério da Economia a redução de jornada e de salário ou a suspensão do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contado da celebração do acordo individual e a primeira parcela será paga em 30 (trinta) dias).

Atenção 2: o benefício será pago exclusivamente enquanto perdurar a redução ou suspensão do contrato dentro dos limites previstos na MP.

Atenção 3: ultrapassado o prazo, o empregador 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 a que informação seja prestada.

Atenção 4: O recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, no momento de eventual dispensa.

Atenção 5: O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

b) **REDUÇÃO SALARIAL**, com a correspondente redução proporcional de jornada de trabalho, pelo prazo de 90 dias, o qual poderá ser prorrogado pelo Poder Executivo Observados os requisitos:

- preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e
- redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais:
 - 1) vinte e cinco por cento;
 - 2) cinquenta por cento; ou
 - 3) setenta e cinco por cento.

Atenção 1: caso esta seja uma das medidas adotadas da empresa, a mesma deverá custear o percentual pactuado, e o trabalhador receberá do Ministério da Economia o residual do que o trabalhador teria direito da parcela do Seguro Desemprego.

Atenção 2: A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado da cessação do estado de calamidade; do termo final de encerramento do período de redução acordado ou da data de comunicação do empregador sobre a antecipação do fim do período de redução.

Atenção 3: Aquele trabalhador que recebe o valor do salário mínimo, terá sua jornada reduzida, porém não haverá redução de salário.

Atenção 4: caso o empregador tenha optado pela utilização da MP 936 /2020, findo o prazo da MP, o empregador poderá ainda utilizar o Segundo Termo Aditivo à CCT da Categoria.

Atenção 5: aplicada a hipótese, prevista no item “b” seguem devidos todos os demais encargos e cláusulas sociais, como por exemplo: novo seguro de vida (cláusula 62ª CCT) e BSF - Benefício Social Familiar (cláusula 72ª CCT).

- c) **SUSPENDER OS CONTRATOS DE TRABALHO** por 60 (sessenta) dias, o qual poderá ser prorrogado pelo Poder Executivo, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

Na suspensão do contrato de trabalho o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador.

Atenção 1: Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período; às penalidades previstas na legislação em vigor; e às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

Atenção 2: o contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado da cessação do estado de calamidade; do termo final de encerramento do período de redução acordado ou da data de comunicação do empregador sobre a antecipação do fim do período de redução

Atenção 3: empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.

Atenção 4: caso o empregador tenha optado pela utilização da MP 936 /2020, findo o prazo da MP, o empregador poderá ainda utilizar o Segundo Termo Aditivo à CCT da Categoria.

Atenção 5: aplicada a hipótese, prevista no item “c” seguem devidos todos os demais encargos e cláusulas sociais, como por exemplo: novo seguro de vida (cláusula 62ª CCT) e BSF - Benefício Social Familiar (cláusula 72ª CCT).

DA GARANTIA DE EMPREGO

Fica estabelecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória, nos seguintes termos:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e

II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, **por período equivalente ao acordado** para a redução ou a suspensão.

Atenção 1: A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no caput sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I - 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 vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

II - setenta e cinco 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 cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou

III - 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 setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

DAS ALTERNATIVAS – LAPSO DE TEMPO ATÉ SANÇÃO PRESIDENCIAL E EFETIVA PRORROGAÇÃO DOS PRAZOS

DA POSSIVEL ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS -FÉRIAS E BANCO DE HORAS

A Medida Provisória 927, que antecedeu a MP 936, trouxe ainda a possibilidade do aproveitamento e da antecipação de feriados, férias individuais e coletivas e banco de horas, em que os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48(quarenta e oito) horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

II - a antecipação de férias individuais;

III - a concessão de férias coletivas;

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;

V - o banco de horas;

Atenção 1: Os feriados a que se refere o caput poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

Atenção 2: O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

O SinHoRes - Osasco, Alphaville e Região, se compromete a qualquer atualização, alterarmos o presente comunicado

A Equipe SinHoRes permanece á disposição para maiores esclarecimentos através de nossos departamento jurídico e canais de atendimento:

comunicacao@sinhoressosasco.com.br

(11) 4556-0314

Atenciosamente,

Marcel de Lacerda Borro
Coodenador Juridico SinHoRes Osasco