

O QUE VOCÊ PRECISA SABER HOJE

Azevedo Sette
ADVOGADOS

Medida Provisória nº 936

NOVA MEDIDA PERMITE SUSPENSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO E REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO COM SUBSÍDIOS POR PARTE DO GOVERNO FEDERAL, MAS EXIGE CAUTELA

Chamamos a atenção para alertar que as medidas propostas pela MP 936/2020 sejam pensadas de forma estruturada e estratégica, a fim de que possa ser um efetivo remédio que atenda às necessidades da empresa, especialmente considerando os custos decorrentes de eventual dispensa de empregados no curso da estabilidade provisória no emprego.

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE

Para atualizá-los, já existe ADI sobre o tema, proposta pelo Partido Rede (Autos nº 0089460-11.2020.1.00.0000), distribuído pelo Min.Lewandowski

Abaixo trazemos os principais aspectos

DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO (ARTIGO 7º DA MP)

- Prazo de até 90 dias;
- Preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- Pactuação por acordo individual ou negociação coletiva (*);
- Comunicação ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos;
- Redução proporcional da jornada de trabalho e de salário. Portanto, vedada apenas a redução de salário, sem a respectiva redução de jornada, nesta modalidade; e

Valor do Benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego nas seguintes proporções:

- a) Redução inferior a 25%:** Sem benefício;
b) Redução entre 25% e 50%: Benefício de % sobre a base de cálculo; **c) Redução entre 50% e 70%:** Benefício de 50% sobre a base de cálculo; e **d) Redução superior a 70%:** Benefício de 70% sobre a base de cálculo.


Medida Provisória nº 936

Azevedo Sette
ADVOGADOS

DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO (ARTIGO 8ª DA MP)

- Prazo de até 60 dias;
- Pactuação por acordo individual ou negociação coletiva (*);
- Comunicação ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos; e

Valor do benefício dependerá da receita bruta anual de 2019 da Empresa, sendo que:

- 
- a) **Empresas com receita bruta inferior a R\$ 4.8 MM:** 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito; ou
 - b) **Empresas com receita bruta superior a R\$ 4.8 MM:** 70% do valor do seguro-desemprego + Ajuda compensatória mensal a cargo do empregador no valor de 30% do valor do salário do empregado.

ESTRUTURA DA NEGOCIAÇÃO (ARTIGOS 7º E 8º DA MP)

- Empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00: Acordo Individual ou negociação coletiva.
- Empregado com salário a partir de R\$ 3.135,00 e até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$ 12.202,12), ou sendo superior ao limite máximo, sem diploma de nível superior: Negociação Coletiva, a exceção de redução de 25% que poderá ocorrer por acordo individual.
- Empregados 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: Acordo Individual ou negociação coletiva.

Medida Provisória nº 936

Azevedo Sette
ADVOGADOS

Conheça abaixo os principais pontos e esclarecimentos sobre a nova medida

1 QUAIS SÃO OS PRAZOS QUE DEVO OBSERVAR?

Firmado o acordo o empregador conta com 10 dias para noticiar o Governo. No prazo de 30 dias, a contar do início da vigência do acordo, o Governo creditará o benefício aos trabalhadores.



2 O QUE ACONTECE SE NÃO OBSERVAR OS PRAZOS?

O empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração integral do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada (o benefício será pago no prazo de 30 dias a contar da comunicação).

CAUTELA AQUI COM O PRAZO MÁXIMO DO BENEFÍCIO!

3 O EMPREGADO PODE ACUMULAR MAIS DE UM BENEFÍCIO EMERGENCIAL?

Sim, com exceção do trabalhador intermitente que fará jus apenas ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600 (seiscentos reais), pelo período de 3 (três) meses.

Medida Provisória nº 936

Azevedo Sette
ADVOGADOS

Conheça abaixo os principais pontos e esclarecimentos sobre a nova medida

4 A AJUDA COMPENSATÓRIA É SALÁRIO?

Não. A ajuda compensatória tem natureza indenizatória (não integrando a base de cálculo do IR, da contribuição previdenciária e FGTS), devendo constar o respectivo valor do acordo individual ou negociação coletiva.



Poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do IR da pessoa jurídica e da CSLL das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real. E a ajuda compensatória poderá ser cumulada com o benefício emergencial, sendo uma oportunidade de equilíbrio contratual, com desoneração de folha.

HIPÓTESE DEVE SER ANALISADA COM CAUTELA.

5 QUAIS AS PENALIDADES SE A FINALIDADE DO PROGRAMA FOR DESVIADA?

Fiscalização, sem a necessidade do critério de dupla visita e inscrição na dívida ativa.

6 QUANDO DEVEM SER RESTABELECIDAS AS CONDIÇÕES DO CONTRATO DE TRABALHO?

No prazo de 2 (dois) dias corridos a contar: (i) do término do estado de calamidade pública; (ii) na data estabelecida no acordo individual ou (iii) da data de comunicação do empregador ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

ATENÇÃO AQUI PARA OS PROCEDIMENTOS DE FOLHA DE PAGAMENTO.

Medida Provisória nº 936

Conheça abaixo os principais pontos e esclarecimentos sobre a nova medida

7 O EMPREGADO TERÁ ESTABILIDADE?

Sim, (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.

8 O EMPREGADOR PODERÁ RESCINDIR O CONTRATO DE TRABALHO DURANTE A ESTABILIDADE?

O empregador deve ter cautela na rescisão do contrato de trabalho no período de estabilidade provisória no emprego. No entanto, o contrato de trabalho poderá ser rescindido, sendo devidas as verbas rescisórias e indenização podendo variar entre o percentual de 50% e 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nos termos do artigo 10, parágrafo primeiro, da MP.

A indenização não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

9 O RECEBIMENTO DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL PREJUDICA O RECEBIMENTO DO SEGURO DESEMPREGO?

Não, não prejudica, o trabalhador receberá o benefício normalmente.



Medida Provisória nº 936

Conheça abaixo os principais pontos e esclarecimentos sobre a nova medida

10

O EMPREGADO FAZ JUS AO RECEBIMENTO DOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS EM RAZÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DURANTE A SUSPENSÃO?

Sim, o empregado fará jus aos benefícios, inclusive vale alimentação/refeição. O empregado fica autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

11

O EMPREGADOR PODERÁ ADOTAR SUCESSIVAMENTE REDUÇÕES E SUSPENSÕES DO CONTRATO DE TRABALHO?

Sim, porém o tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a 90 (noventa) dias, respeitado o prazo máximo de suspensão do contrato de trabalho.

12

AS MEDIDAS SE APLICAM A TODOS OS EMPREGADOS?

Não se aplicam no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos 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.



Medida Provisória nº 936

Conheça abaixo os principais pontos e esclarecimentos sobre a nova medida

13

O QUE ACONTECE SE A EMPRESA JÁ TIVER FIRMADO ACORDO COLETIVO TRATANDO DE CONDIÇÕES ESPECÍFICAS PARA O PERÍODO DE CALAMIDADE DECORRENTE DA COVID-19?

As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de dez dias corridos, contado da data de publicação desta Medida Provisória.

14

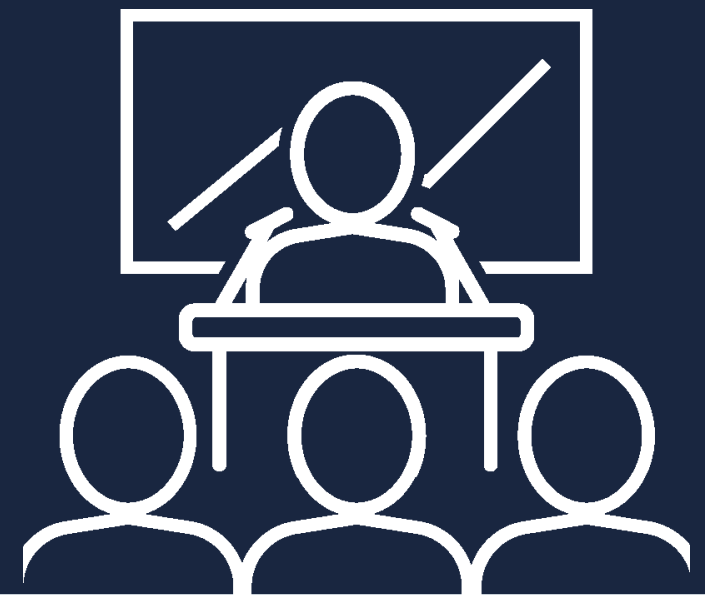
QUEM ESTÁ EXCLUÍDO DAS MEDIDAS PREVISTAS NA MP?

(i) Empregados ocupando cargo ou emprego público, em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; e

(ii) Empregados em gozo:

a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991;

b) do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e c) da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.



Medida Provisória nº 936

Conheça abaixo os principais pontos e esclarecimentos sobre a nova medida

15

O QUE ACONTECE 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: (i) ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período; (ii) às penalidades previstas na legislação em vigor; e (iii) às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

16

QUEM PAGARÁ O BENEFÍCIO EMERGENCIAL?



O benefício será custeado com recursos da União (operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia) e, segundo informado pelo Governo, depositado diretamente na conta corrente dos trabalhadores (pendente de regulamentação quanto à forma de transmissão de informações e pagamento).

A MP oferece muitas oportunidades, as quais devem ser adotadas, porém, somente após cautelosa análise. A área Trabalhista Azevedo Sette continuará a acompanhar os desdobramentos das medidas relacionadas à pandemia e estaremos à disposição para qualquer esclarecimento adicional que se faça necessário.