



COMENTÁRIOS A MEDIDA PROVISÓRIA

N.º 936 de 1º de Abril de 2020

**REDUÇÃO PROPORCIONAL A JORNADA DE TRABALHO E
SALÁRIO e SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE
TRABALHO**



MARAIVANROCHA
— ADVOGADOS ASSOCIADOS —

Além das orientações passadas aos nossos clientes até o presente momento no tocante a medidas trabalhistas implementadas pela Medida Provisória n.º 927 de 22 de Março de 2020, que podem ser adotadas durante o estado de calamidade pública em decorrência do Covid-19, cumpri-nos destacar também as importantes alterações trazidas pela **Medida Provisória n.º 936 de 1º de Abril de 2020** que institui o **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego**.

O referido programa criou o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda que será custeado pela União e será pago nas hipóteses de **REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO** e **SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO**, cujo ato que disciplinará acerca da operacionalização para a adesão das empresas aos respectivos benefícios será ainda editado pelo Ministério da Economia.

CARACTERÍSTICAS GERAIS PARA A REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO e SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Em linhas gerais podemos afirmar que para ambas as hipóteses:

A) Se aplicam aos trabalhadores com a CTPS assinada, inclusive, aos contratos de aprendizagem e de jornada parcial, devendo as empresas que adotar essas medidas, resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e atividades essenciais.

a.1) Não se aplica o programa aos ocupantes de cargo público, cargo em comissão ou titular de mandato eletivo **ou** que esteja em gozo de

Maraivan Rocha Advogados Associados

Avenida Tancredo Neves, Nº 274, Centro Empresarial Iguatemi, Bloco B Sala 515, Caminho das Árvores

CEP: 41 820-907 - Salvador | Bahia | Brasil

Tel / Fax : +55 71 3450-5429 | mradvogados@maraivanrocha.adv.br

benefício de prestação continuada pelo Regime Geral ou dos Regimes próprios, seguro-desemprego e bolsa de qualificação profissional que trata o art. 2º da Lei 7.998/90.

B) Depende de anuência prévia do empregado, após comunicação por escrito pelo Empregador de uma das hipóteses aderidas e, com antecedência mínima de 2 dias corridos.

C) Deverá ser firmado mediante **acordo individual por escrito** entre as partes OU **negociação coletiva** aos empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 OU portadores de diploma de nível superior com salário igual ou superior a duas vezes o teto do RGPS (R\$ 12.202,12).

c.1) Os empregados que **não estejam enquadrados** acima, **dependem de previsão por convenção ou acordo coletivo**, salvo se a redução importar no percentual de 25%, que poderá ser pactuada mediante acordo individual.

D) O valor do benefício concedido pela União, terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego que o empregado teria direito, observando as características específicas para cada modalidade.

E) Garantem a estabilidade provisória ao emprego:

e.1) **DURANTE** o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho

e

- e.2) **APÓS** o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para redução ou suspensão
- F) Os acordos individuais celebrados devem ser comunicados ao Sindicato da categoria, no prazo de 10 dez dias, a contar da celebração.
- G) De igual sorte, o Empregador terá prazo de 10 (dez) dias para informar ao Ministério da Economia sobre a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, a contar da data da celebração do acordo, cuja transmissão de informações depende ainda de Ato pelo Ministério da Economia.
- H) Podem ser utilizados de forma concomitante, cujo tempo máximo não poderá ser superior a 90 dias, ainda que sucessivos. **Ex.: A empresa Delta pode reduzir o salário e jornada por 60 dias e, posteriormente, suspender o contrato por 30 dias.**
- I) Será restabelecida a jornada e salário do empregado ou restabelecido o contrato de trabalho e, no prazo de 2 dias corridos, contados:
- i.1) da cessação do estado de calamidade pública;
 - i.2) da data estabelecida no acordo individual **ou**
 - i.3) da comunicação do empregador com a decisão de antecipar o fim do período de redução ou suspensão pactuado.

CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS:

Cada medida que poderá ser adotada pelas empresas, possui características específicas, a saber:

Maraivan Rocha Advogados Associados

Avenida Tancredo Neves, Nº 274, Centro Empresarial Iguatemi, Bloco B Sala 515, Caminho das Árvores

CEP: 41 820-907 - Salvador | Bahia | Brasil

Tel / Fax : +55 71 3450-5429 | mradvogados@maraivanrocha.adv.br

A) REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO:

- a.1) prazo máximo de até 90 dias;
- a.2) preservação do salário-hora;
- a.3) redução da jornada de trabalho e salário de **25%** ou **50%** ou **70%**, ou outro percentual definido em convenção ou acordo coletivo;
- a.4) será restabelecida a jornada e salário do empregado ao cessar o estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual ou da comunicação do empregador com a decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado;
- a.5) o valor do benefício será calculado aplicando-se à base de cálculo, o percentual da redução. Exemplificamos:
 - ✓ Corte de 25%: recebe 75% do salário pela empresa + 25% da parcela do seguro desemprego
 - ✓ Corte de 50%: recebe 50% do salário pela empresa + 50% da parcela do seguro desemprego
 - ✓ Corte de 70%: recebe 30% do salário pela empresa + 70% da parcela do seguro desemprego

B) SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO:

- b.1) prazo máximo de 60 dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 dias cada;
- b.2) preservação dos benefícios concedidos pelo empregador, a exemplo de assistência médica, auxílio alimentação, cesta básica, etc.;
- b.3) as empresas que auferiram no ano de 2019 receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 somente poderá suspender o contrato de trabalho,

mediante ajuda compensatória mensal de 30% do valor do salário do empregado, cujo valor tem natureza indenizatória;

b.4) o valor do benefício será de:

- ✓ 100% do valor do seguro-desemprego, na hipótese de suspensão temporária de 60 dias **OU**
- ✓ 70% do valor do seguro-desemprego, na hipótese descrita no item b.3.

OUTRAS DISPOSIÇÕES:

1. SANÇÕES:

Cumpre, ainda chamar atenção para as sanções trazidas pela Medida Provisória aos **EMPREGADORES**, nos casos de:

A) Manter funcionário trabalhando, ainda que parcialmente, na hipótese da suspensão do contrato de trabalho, ficará sujeita:

- a.1) Pagamento imediato da remuneração e encargos sociais de todo o período;
- a.2) Penalidades previstas na legislação em vigor e
- a.3) Sanções inseridas em convenção ou acordo coletivo.

B) Dispensar sem justa causa no período da garantia provisória ao emprego, sujeitará o empregador a:

- b.1) Pagar a rescisão contratual prevista na legislação vigente **E**
- b.2) pagar indenização no valor de:



MARAIVANROCHA
— ADVOGADOS ASSOCIADOS —

- ✓ 50% do salário que o empregado teria direito no período de garantia no emprego, na hipótese de redução de jornada igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- ✓ 75% do salário que o empregado teria direito no período de garantia no emprego, na hipótese de redução de jornada igual ou superior a 50% e inferior a 70%;
- ✓ 100% do salário que o empregado teria direito no período de garantia no emprego, na hipótese de redução de jornada igual ou superior a 70% ou de suspensão do contrato de trabalho.

C) Pagamento de multa prevista no art. 25 da Lei 7.998/90 acaso constata irregularidades pela Auditoria Fiscal do Trabalho nos acordos de redução de jornada de trabalho e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

2. PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO EM CURSO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Também, é possível que o contrato de trabalho seja suspenso, visando a participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, mediante disposto no art. 476-A da CLT, observando os seguintes critérios:

- ✓ o curso deverá ser oferecido exclusivamente na modalidade não presencial;
- ✓ o prazo do referido curso deverá ser de no mínimo um mês e no máximo três meses de duração.

Maraivan Rocha Advogados Associados

Avenida Tancredo Neves, Nº 274, Centro Empresarial Iguatemi, Bloco B Sala 515, Caminho das Árvores

CEP: 41 820-907 - Salvador | Bahia | Brasil

Tel / Fax : +55 71 3450-5429 | mradvogados@maraivanrocha.adv.br

3. CONTRATO INTERMITENTE

O empregado com contrato intermitente fará jus ao benefício emergencial no valor de R\$ 600,00 pelo período de 03 meses.

4. DA AJUDA COMPENSATÓRIA PELO EMPREGADOR

Nas hipóteses de redução proporcional da jornada de trabalho e salário ou suspensão do contrato de trabalho, poderá ainda o Empregador conceder ajuda compensatória mensal, de forma facultativa, cujo valor deverá ser definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva.

Ainda o valor dessa ajuda:

- a) Terá natureza indenizatória;
- b) Não integrará a base de cálculo do imposto de renda ou da declaração de ajuste anual de imposto de renda do empregado;
- c) Não integrará a base de cálculo de contribuição previdenciária e demais tributos incidentes sobre a folha de salário;
- d) Não integrará a base de cálculo do FGTS e
- e) Poderá ser excluída do lucro líquido para fins de imposto de renda da pessoa jurídica e contribuição sobre o lucro líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.