



ESPECIAL MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020

Considerando a edição da Medida Provisória nº 936, publicada em 01/04/2020, a SB&A vem por meio do presente Boletim Informativo repassar as nossas primeiras considerações sobre medidas de redução de jornada/salário e de suspensão de contrato de trabalho.

I – PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Com a publicação da Medida Provisória nº 936/20, finalmente o governo, através do Ministério da Economia, apresentou alternativas para a manutenção de empregos e sobrevivência das empresas, quais sejam:

pagamento

de Benefício
Emergencial de
Preservação do
Emprego e da
Renda

redução

proporcional de
jornada de
trabalho e de
salários

suspensão

temporária do
contrato de
trabalho

II – BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

BEPE

pago pelo governo

**para quase todos os
empregados**

**calculado com base no
Seg. Desemprego SD**

**desvinculado dos
requisitos de concessão
do SD**

**pago por até 60 dias no
caso de suspensão**

**pago por até 90 dias no
caso de redução**

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda - BEPE será custeado integralmente pela União, e poderá ser solicitado por quase todos os empregados atingidos pela redução de jornada/salário ou pela suspensão do contrato de trabalho.

Os trabalhadores com contrato intermitente também poderão ser beneficiados, com valor fixo/mensal (R\$600,00), por 03 meses.

O BEPE será pago pelo governo independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e do número de salários recebidos.

O pagamento do BEPE durará enquanto perdurar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário (90 dias no máximo) ou a suspensão temporária do contrato de trabalho (60 dias no máximo).

Embora o BEPE ser pago pela União, a empresa deverá notificar o Ministério da Economia sobre o acordo estabelecido, num prazo de 10 dias contados da assinatura do acordo, conforme procedimentos a serem disciplinados pelo Ministério da Economia. Caso não cumpra o prazo, passará a ser a responsável pelo pagamento entre a data do acordo e a notificação.

III – REDUÇÃO DE JORNADA E DE SALÁRIO

A MP936 veio a permitir que, empresa e empregado, através de acordo individual ou coletivo de trabalho, estabeleçam a *redução de jornada com correspondente redução de salário*. Mas existem regras e exceções que precisam ser observadas pelas empresas.

A redução jornada/salário **deverá** ser de **25%**, **50%** ou de **70%**. Caso a empresa queira trabalhar com percentual diferente dos indicados pela MP 936/20, o acordo deverá ser firmado com o sindicato laboral, isto é, através de um acordo **coletivo** (§ 1º do art. 11 da MP 936/20).

Na hipótese de o percentual de redução de jornada/salário ser **inferior aos 25%**, o trabalhador não recebe ajuda através do BEPE.

A redução de jornada/salário poderá ser implementada através de **acordo individual** de trabalho **somente** em relação **(i)** aos funcionários que recebem salário igual ou inferior a R\$3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou com os **(ii)** colaboradores classificados como “*super empregados – S.E.*”.

Para os demais trabalhadores (que recebem acima de R\$3.135,00 ou que não se classificam como “super empregados”), a redução de salário/jornada deverá ser instituída por acordo **coletivo** de trabalho, salvo se a opção de redução for pela redução de 25%, hipótese que poderá ser instituída através de acordo individual.

Ou seja, tratando-se de redução de jornada/salário de **25%**, a instituição poderá ser através de acordo **individual** de trabalho, independentemente de valor de salário e de condição especial.

REDUÇÃO DE JORNADA / SALÁRIO (conforme Art. 12 da MP 936)

Salário do Empregado	25%			50%			70%			OUTROS %
	≤3135	>3135	S.E.	≤3135	>3135	S.E.	≤3135	>3135	S.E.	
Acordo INDIVIDUAL	PODE	PODE	PODE	PODE	NÃO PODE	PODE	PODE	NÃO PODE	PODE	NÃO PODE
Acordo COLETIVO	PODE	PODE	PODE	PODE	DEVE	PODE	PODE	DEVE	PODE	DEVE

IV – SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A suspensão temporária do contrato de trabalho poderá ser pactuada por **acordo individual**, podendo perdurar por no máximo 60 dias, e ser desdobrado em 02 período de 30 dias.

Visando afastar qualquer dúvida, a MP 936 foi clara ao determinar que, durante o período de suspensão, a empresa deverá manter **todos os benefícios concedidos**.

A empresa **poderá antecipar o retorno** do empregado ao trabalho, antecipando o fim do regime de suspensão. O contrato também será restabelecido quando da cessação do estado de calamidade pública ou do encerramento do período pactuado (em todos os casos existe uma vacância de 2 dias corrido para volta efetiva).

No caso de suspensão temporária do contrato de trabalho, o BEPE será equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

acordo individual ou coletivo

máximo 60 dias (pode 2x30)

mantém benefícios: VA, VR, plano de saúde, etc

retorno pode ser antecipado

empregado recebe 100% S.D.

empresas grandes pagam 30% de ajuda de custo

benefícios Fiscais (natureza indenizatória)

Para as empresas que, no ano de 2019, auferiram receita bruta superior a R\$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), a suspensão do contrato de trabalho está condicionada ao pagamento de uma **ajuda compensatória** igual ou superior a **30% do salário** do empregado.

V – AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL

Além do BEPE (custeado pelo governo), as empresas **poderão** contribuir de forma adicional, pagando aos empregados uma “*ajuda de custo mensal*”.

Essa ajuda poderá ser **cumulativa com o BEPE** e paga tanto para os casos de redução de jornada/salário quando para a suspensão do contrato.

O valor da ajuda de custo é livre, mas deverá ser fixado no acordo (individual/coletivo) estabelecido entre as partes.

Como visto acima, uma exceção atinge as grandes empresas que pretendam suspender o contrato de trabalho, pois neste caso a ajuda de custo é compulsória, de **30% do salário** do empregado.

Importa alertar que à luz da MP 936 a ajuda de custo possui **natureza indenizatória**, ou seja, não integra base para fins de IRRF; não integra a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários, e não serve de base para o FGTS.

Expresso, ainda, que o valor pago a título de ajuda de custo poderá ser utilizado como **despesa dedutível** para fins de apuração do IRPJ e CSLL na apuração pelo lucro real.

VI – GARANTIA DE EMPREGO - ESTABILIDADE

Aos empregados que forem afetados pela redução de jornada/salário e/ou pela suspensão do contrato de trabalho, **será assegurada garantia de emprego** (estabilidade) provisória.

O empregado não poderá ser demitido no curso de vigência do acordo de redução/suspensão. Passado o regime de redução/suspensão, o empregado continuará tendo estabilidade pelo mesmo tempo que vigorou o acordo.

A demissão de empregado protegido pela estabilidade implicará em multa, apurada de acordo com a modalidade: 50% do salário no caso de acordo de redução de 25% a 49%; 75% do salário no caso de acordo de redução de 50% a 69%; 100% do salário no caso de acordo de redução de 70% ou no caso de suspensão do contrato de trabalho.

Existindo justa causa para a demissão, não será aplicada multa.

VII – DISPOSIÇÕES GERAIS DA MP

O **tempo máximo de duração** das medidas previstas na MP 936 (redução de salário/jornada e de suspensão de contrato) será de até 90 dias. Ou seja, a empresa não poderá reduzir jornada/salário por 90 dias e depois suspender o contrato de trabalho por outros 60 dias.

Qualquer acordo individual que venha a ser firmado, deverá ser **comunicado ao respectivo sindicato laboral**, no prazo de até 10 dias corridos da celebração.

A sistemática de redução de jornada/salário e suspensão de contrato podem ser aplicados aos contratos de trabalho de **aprendizagem** e de jornada parcial.

Infrações aos regramentos da MP 936 não estão sujeitas ao critério da **dupla visita**, podendo o auditor fiscal proceder desde logo com a autuação.

Eventuais acordos coletivos versando sobre as questões tratadas pela MP 936 **poderão ser renegociados**, desde que isso seja feito até o dia 13/04/2020.

VIII – CONSIDERAÇÕES ADICIONAIS

A MP 936 permite que a suspensão do contrato de trabalho seja estabelecida através de acordo **individual** entre empresa e empregado. Logo, entendemos que a suspensão do contrato de trabalho não está adstrita a todos empregados de um setor, departamento, **podendo ser individualmente considerado**.

A MP 936 não condicionou a suspensão do contrato de trabalho ao oferecimento de cursos durante o período. Logo, entendemos que a empresa não está obrigada a proceder com o treinamento dos funcionários, muito embora seja uma providência a ser analisada e considerada a depender do custo envolvido.

Importante ser observado que ao se proceder com a redução de jornada/salário, o funcionário receberá um BEPE conforme sistemática de cálculo do seguro desemprego, ou seja, poderá não receber valor equivalente ao seu salário.

Conforme quadro resumo apresentado acima, a MP prevê a possibilidade de a redução jornada/salário ser estabelecida via acordo individual ou acordo coletivo, dependendo das circunstâncias salariais do empregado. Sabido que a redução de salário será proporcional à redução da jornada. Também não está expressamente estabelecido que a redução jornada/salário deve atingir integralmente todos os empregados de um mesmo setor, departamento ou da empresa. Deve-se igualmente considerar a real possibilidade de a empresa precisar manter determinadas atividades com jornada normal, ou não tão reduzida (p.x. recursos humanos, financeiro), enquanto poderá igualmente considerar a redução maior da jornada para funções menos relevantes nesse momento de crise (p.x. empacotador, logística). Com isso, entendemos existir argumentos para defender a ideia de que a **empresa poderá utilizar critérios de redução de jornada/salário de forma diferenciada entre seus empregados**, sem que isso desconfigure os acordos nem seja considerada como uma atitude não-isonômica.

O Boletim Informativo In extenso é uma publicação idealizada e elaborada pelo escritório Sanfelice, Baldasoni & Associados Advocacia e Consultoria Jurídica. A divulgação do informativo se dá por meio eletrônico, através da página www.sbadvocacia.com.br, por e-mail e redes sociais. Os interessados em receber mensalmente este informativo deverão enviar solicitação para sbadvocacia@sbadvocacia.com.br. As opiniões emitidas nas notícias e jurisprudências não refletem, necessariamente, a opinião de nossos advogados e consultores. Qualquer dúvida, comentário ou sugestão favor enviar e-mail para sbadvocacia@sbadvocacia.com.br ou nos contactar através do acesso ao site: www.sbadvocacia.com.br.



**SANFELICE
BALDASONI
& ASSOCIADOS**
ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA