



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