

ANÁLISE DA MEDIDA PROVISÓRIA 936
– Covid 19

03 de abril de 2020



No dia 1 de abril de 2020 foi editada pelo Planalto a **Medida Provisória 936/2020**, apelidada de Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para o enfrentamento do estado de calamidade pública vigente no país, decorrente da pandemia do Coronavírus (COVID-19).

O objetivo da MP936/2020 tem por escopo preservar os empregos e a renda dos funcionários, garantir a continuidade das atividades empresariais e reduzir o impacto social que o fechamento de vários postos de trabalho vem acarretando, seja total ou parcial.

Dentre as medidas constantes no dispositivo provisório estão:

- a) o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER);
- b) a redução proporcional de jornada de trabalho e salários; e
- c) a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Para a implantação do Programa Emergencial, o Ministério da Economia ainda editará outras normas complementares necessárias para viabilizar as comunicações pelos empregadores, bem como a forma de concessão do Benefício.

Duração Máxima de Suspensão

A duração máxima do período de suspensão é de 60 dias, podendo ser fracionado em até dois períodos de 30 dias ou:

- a) até a cessação do estado de calamidade pública;
- b) até a data estabelecida no acordo individual como encerramento; ou
- c) até a data que o empregador informe ao empregado sobre a antecipação das atividades de forma normal.

Acordo Individual

Deverá ser pactuado individualmente e de forma escrita, sendo encaminhado ao empregado com a antecedência de no mínimo dois dias corridos.

É necessário constar o valor definido de ajuda compensatória.

O empregador deverá comunicar o Ministério da Economia e ao Sindicato Laboral no prazo de 10 dias corridos.

Ajuda Compensatória

As empresas que tiverem auferido no ano de 2019 receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 deverão obrigatoriamente realizar o pagamento de 30% do valor do salário do empregado como ajuda compensatória.

Já as empresas que não faturaram o valor de R\$ 4.800.000,00 no ano de 2019, não necessitam realizar ajuda compensatória, ficando o empregado somente com o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER). Caso o empregador queira disponibilizar alguma ajuda compensatória é de âmbito facultativo e não obrigacional. Esta ajuda de qualquer forma também será de cunho indenizatório.

A ajuda compensatória tem natureza indenizatória, isto é:

- a) não integra a base de cálculo do Imposto de Renda retido na fonte do empregado e nem na declaração de ajuste anual;
- b) não integra a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes na folha de pagamento;
- c) não integra a base de cálculo do valor devido ao FGTS; e
- d) pode ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica e Contribuição Social sobre o lucro líquido das empresas que são tributadas pelo lucro real;

O empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador durante o período de suspensão temporária, como, por exemplo, plano de saúde e vale alimentação.

Duração Máxima da Redução Proporcional

O período de duração máxima da redução proporcional de salário e de jornada de trabalho é de 90 dias, ou:

- a) até a cessação do estado de calamidade pública;
- b) até da data estabelecida no acordo individual como encerramento; ou
- c) até a data que empregador o informe ao empregado sobre a antecipação das atividades de forma normal.

Acordo Individual

Deverá ser pactuado individualmente e de forma escrita, devendo ser encaminhado ao empregado com a antecedência de no mínimo dois dias corridos. No acordo individual deverá constar o valor definido de ajuda compensatória.

O acordo individual deverá ser comunicado ao Ministério da Economia e ao Sindicato Laboral no prazo de 10 dias corridos.

Ajuda Compensatória

O pagamento será proporcional aos percentuais de redução de jornada. Tal pagamento tem natureza indenizatória, isto é:

- a) não integra a base de cálculo do Imposto de Renda retido na fonte do empregado e nem na declaração de ajuste anual;
- b) não integra a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes na folha de pagamento;
- c) não integra a base de cálculo do valor devido ao FGTS; e
- d) pode ser excluído do lucro líquido para fins de determinação do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica e Contribuição Social sobre o lucro líquido das empresas que são tributadas pelo lucro real;

O empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador durante o período de redução proporcional de salário e de jornada de trabalho, como, por exemplo, plano de saúde e vale alimentação.

No que tange à redução da jornada de trabalho e salário, o empregador deverá respeitar exclusivamente os seguintes percentuais:

- a) 25%;
- b) 50%;
- c) 70%.

Uma vez adotadas as faixas de redução, os valores a serem recebidos através do Benefício serão assim aplicados:

- Corte de 25% no salário: recebe 75% do salário + 25% da parcela do seguro-desemprego
- Corte de 50% no salário: recebe 50% do salário + 50% da parcela do seguro-desemprego
- Corte de 70% no salário: recebe 30% do salário + 70% da parcela do seguro-desemprego

As medidas de redução proporcional da jornada de trabalho e salário e suspensão dos contratos serão implementadas considerando as faixas salariais para fins de aplicação do Programa, respeitando os seguintes critérios:

- com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00;
- com salário superior a R\$ 12.202,12 - considerados os hipersuficientes.

Para as demais faixas salariais, situadas entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12, a redução deverá ser ajustada em convenção ou acordo coletivo.

Em caso de acordos coletivos realizados anteriormente à Medida Provisória, permanecem válidos, podendo ser renegociados para a adequação ao Programa no prazo de 10 dias corridos, contados da publicação da Medida Provisória.

Não receberão o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER):

- o empregado que esteja ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão e/ou titular de mandato eletivo;
- o empregado que estiver recebendo benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de Previdência;
- o empregado que estiver recebendo bolsa de qualificação profissional.

A MP 936/2020 dispõe que a garantia ao emprego daquele que tiver sofrido redução salarial e de jornada de trabalho, bem como a suspensão do contrato de trabalho, após restabelecida a situação normal, se estenderá por igual período que durou a redução salarial e/ou suspensão.

Nos casos dos contratos de trabalho intermitente o benefício emergencial será de R\$ 600,00 pelo período de 3 meses. Caso o empregado tenha 2 contratos de trabalho intermitentes não gerará direito à concessão de mais de 1 benefício emergencial mensal.

Independentemente de quaisquer críticas pontuais aos termos da Medida Provisória, é de suma importância que esta, durante o período de pandemia, se mantenha válida e eficaz, até mesmo para que as partes envolvidas - empregador, empregado e sindicato - tenham a maior segurança jurídica possível na adequação dos contratos de trabalho.

De fato a Medida Provisória não satisfaz plenamente as partes envolvidas, mas diante de um período de exceção as medidas devem ser tomadas, e, infelizmente, em curto espaço de tempo.

Ressalta-se ainda, a importância de atentar para a necessidade de preservar ampla documentação acerca de cada incidente ou desvio nas relações. Cada caso deve ser acompanhado de suporte documental específico.

Esperamos com isso, contribuir para a redução dos efeitos negativos causados pela incidência do novo Coronavírus.

Equipe Demóstenes Pinto Advogados

VALORES DE REFERÊNCIA:

Limite máximo do Regime Geral de Previdência social – R\$ 6.101,06

Limite máximo do Seguro Desemprego - R\$ 1.813,03

Estamos à sua disposição.



Av. Cel. Lucas de Oliveira, 1140
Porto Alegre - RS
51 – 3332 - 5000