



MALKA Y NEGRI

advogados

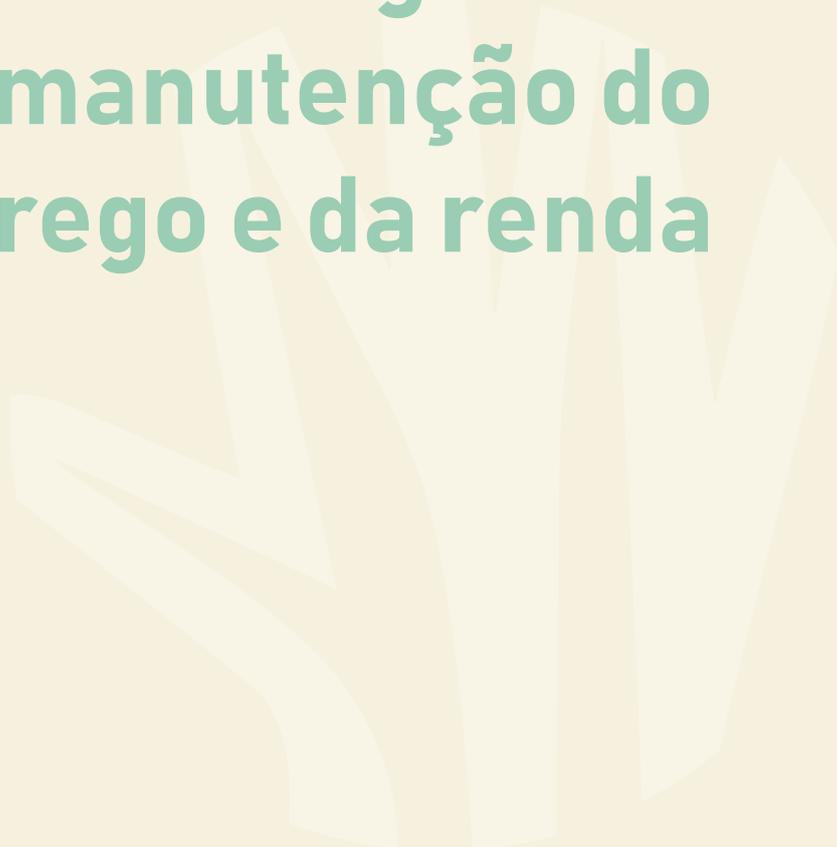
MP nº 936

**Programa Emergencial de
Manutenção do Emprego e da Renda**

INFORMATIVO COVID-19

MP nº 936

programa emergencial de manutenção do emprego e da renda



Medida Provisória n.º 936

Em 22 de março de 2020, foi editada a Medida Provisória n.º 927, objetivando, nos seus termos, a manutenção do vínculo empregatício e da renda, bem como expressamente declarando que tal situação constitui, para fins trabalhistas, hipótese de força maior.

A MP n.º 927 tratou essencialmente dos seguintes pontos:

- TELETRABALHO
- ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS
- FÉRIAS COLETIVAS
- ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS
- BANCO DE HORAS

Importante destacar que a referida Medida Provisória n.º 927 apresentava a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional. Contudo, após fortes críticas, em 23/03/2020, foi revogada tal hipótese, mediante a edição da MP n.º 928. Desde então, se aguardava uma definição governamental, o que efetivamente aconteceu em 01/04/2020.

Com efeito, foi publicada, em edição extra no Diário Oficial da União a Medida Provisória n.º 936 que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispôs sobre medidas trabalhistas complementares para o enfrentamento do Estado de Calamidade Pública¹ e da emergência de saúde pública decorrente da Covid-19, objetivando, precipuamente, preservar o emprego e a renda, além de garantir a continuidade da atividade empresarial.

Dessa forma, foi criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda a ser pago em duas hipóteses pela União – redução proporcional de jornada de trabalho e salário e suspensão temporária do contrato de trabalho –, além da previsão de um benefício próprio para o contrato intermitente e uma ajuda compensatória mensal custeada pelo empregador, que poderão ser aplicadas tão somente durante o Estado de Calamidade Pública, a princípio, com efeitos até 31 de dezembro de 2020, razão pela qual, em apertada síntese, traçamos as seguintes considerações conforme as tabelas abaixo.

¹ O Estado de Calamidade Pública fora reconhecido pelo Decreto Legislativo n.º 6, de 20/03/2020.

DO VALOR DO SEGURO DESEMPREGO

O **valor do benefício emergencial**, terá como base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego, lembrando que atualmente, o teto é de R\$ 1.813,03 (mil, oitocentos e treze reais e três centavos). Vale explicitar os limites fixados na tabela atinente ao ano de 2020²:

FAIXAS DE SALÁRIO MÉDIO	VALOR DA PARCELA
Até R\$ 1.599,61	Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%).
De R\$ 1.599,61 até R\$ 2.666,29	O que exceder a R\$ 1.599,61 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.279,69.
Acima de R\$ 2.666,29	O valor da parcela será de R\$ 1.813,03 invariavelmente.

REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIOS

PROPORÇÃO DA REDUÇÃO	SALÁRIO A SER RECEBIDO (pago pelo patrão)	VALOR DO BENEFÍCIO (pago pela União)	POR ACORDO INDIVIDUAL
25%	75%	25% do valor do seguro desemprego.	Todos os empregados.
50%	50%	50% do valor do seguro desemprego.	Apenas quem recebe até três salários mínimos (R\$3.117,00) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12) com curso superior.
70%	30%	70% do valor do seguro desemprego.	

REQUISITOS

- Celebração de **acordo individual** com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos;
- **Prazo máximo de 90** (noventa) dias, desde que durante o estado de calamidade pública;
- Após a celebração, o empregador deverá informar ao Ministério da Economia e ao Sindicato Laboral em até 10 (dez) dias corridos;
- Redução exclusivamente para os percentuais de 25%, 50% e 70%;
- Retorno da jornada anterior também observará 2 (dois) dias corridos;
- Aos empregados que não se enquadram nas hipóteses descritas, há necessidade de convenção ou acordo coletivo, ressalvada a redução de 25% da jornada e do salário, por acordo individual³.

² Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/02/04/seguro-desemprego-novo-valor-parcelas.html>>. Acesso em 02.04.2020.

³ A rigor, não visualizamos uma razão discriminante razoável que justifique a diferenciação adotada na Medida Provisória, que fatalmente irá dificultar muitas relações de emprego, isso porque dependerão de instrumentos coletivos. Para tanto, basta visualizar uma empregada doméstica que possua um salário de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais) ou então um empregado com diploma superior que receba R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Repita-se, nesses casos, para as outras medidas, haverá necessidade de convenção ou acordo coletivo.

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

RECEITA BRUTA ANUAL DA EMPRESA	AJUDA COMPENSATÓRIA (pago pelo empregador)	VALOR DO BENEFÍCIO (pago pela União)	POR ACORDO INDIVIDUAL
Até R\$ 4.8 milhões	Facultativa	100% do valor do seguro desemprego.	Apenas quem recebe até três salários mínimos (R\$3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12) com curso superior.
Acima de R\$ 4.8 milhões	Obrigatória. 30% do salário do empregado.	70% do valor do seguro desemprego.	

REQUISITOS

- Celebração de acordo individual com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos;
- Prazo máximo de 60 (sessenta) dias, podendo ser fracionado em 2 (dois) períodos de trinta dias;
- Após a celebração, o empregador deverá informar ao Ministério da Economia e ao Sindicato Laboral em até 10 (dez) dias corridos;
- Manutenção de todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados;
- Retorno da jornada anterior também observará 2 (dois) dias corridos;
- Aos empregados que não se enquadram nas hipóteses descritas, há necessidade de convenção ou acordo coletivo.

AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL E OUTRAS CONSIDERAÇÕES

PECULIARIDADES	REQUISITO(S)
<ul style="list-style-type: none"> - Não integra o salário, conseqüentemente o FGTS, e não compõe base de cálculo de tributos federais (IR e contribuições previdenciárias); - Poderá ser utilizado pelo empregador para reduzir o lucro líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real. 	<ul style="list-style-type: none"> - Celebração de acordo individual prevendo seu valor; - Faculdade do empregador, sendo apenas obrigatório no valor de 30% do salário, na hipótese de suspensão e quando a empresa, no ano-calendário de 2019, tiver auferido receita bruta superior a R\$ 4.8 milhões.

Além disso, foi estabelecido para o empregado com **contrato de trabalho intermitente**, formalizado até 01.04.2020, um **benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00** (seiscentos reais), por 3 (três) meses.

Outrossim, igualmente houve a regulamentação, para o período de calamidade, do artigo 476-A da CLT que trata da suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional, sendo exclusivamente na modalidade não presencial e duração não inferior a um mês e nem superior a três meses.

HIPÓTESES ILUSTRATIVAS

No intuito de facilitar o entendimento da matéria, ilustrativamente, apresentamos quatro cenários, a partir de um caso hipotético de empregado com salário de R\$ 3.000,00 (três mil reais) e jornada diária de 8 (oito) horas, cujo faturamento anual do empregador está abaixo de R\$ 4.8 milhões.

1º cenário:

Optando-se pela suspensão do contrato de trabalho, fará jus tão somente ao valor máximo do seguro desemprego, ou seja, cerca de R\$ 1.814,00 (mil, oitocentos e quatorze reais)⁴ - redução de aproximadamente 60% da renda mensal antes da adoção da medida.

2º cenário:

Na opção pela redução em 25% da jornada (trabalhará seis horas diárias), receberá do empregador 75%, isto é, R\$ 2.250,00 (dois mil, duzentos e cinquenta reais) de salário mais o benefício emergencial de 25% do seguro desemprego arredondado para R\$ 454,00 (quatrocentos e cinquenta e quatro reais), totalizando a remuneração em R\$ 2.704,00 (dois mil, setecentos e quatorze reais) - redução de aproximadamente 10% da renda mensal antes da adoção da medida.

3º cenário:

Se a opção do empregador for pela redução da jornada em 50%, (trabalhará quatro horas diárias), por exemplo, fará jus ao salário de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) pagos pelo empregador e o benefício emergencial arredondado para R\$ 907,00 (novecentos e sete reais) pagos pela União, totalizando a remuneração em R\$ 2.407,00 (dois mil, quatrocentos e sete reais) - redução de aproximadamente 20% da renda mensal.

4º cenário:

Por fim, se a redução alcançar 70% da jornada (trabalhará duas horas e vinte e quatro minutos diários), o empregado receberá R\$ 900,00 (novecentos reais) de salário e o benefício emergencial de 70% do seguro desemprego arredondado para R\$ 1.270,00 (mil, duzentos e sessenta reais), totalizando a remuneração em R\$ 2.170,00 (dois mil, cento e setenta reais) - redução de aproximadamente 30% da renda mensal.

⁴ O art. 6º, §4º prevê in verbis: "Nos casos em que o cálculo do benefício emergencial resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior"

CONCLUSÃO

Seguramente, estamos longe do modelo ideal, porém, mais próximos de um cenário menos devastador, para ambos os lados. O Governo demonstra que, de alguma forma, estará fazendo a sua parte.

Todavia, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) divulgou uma nota oficial no dia 02/04 na qual manifesta preocupação com a MP 936. “Em momento de alta fragilidade, pelas incertezas sociais e econômicas, colocar pessoas com medo para negociarem sozinhas. Isso não é negociação. Será sempre imposição”.

(Fonte: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/04/02/mp-coloca-pessoas-com-medo-para-negociarem-diz-associacao-de-magistrados.html>)

Não tardarão as ações judiciais questionando a MP 936.

Cristiano de Loureiro Faria Mori

Malka Y Negri Advogados