

ALERTA LEGAL - MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 PROGRAMA EMERGENCIAL DO EMPREGO E DA RENDA

03/04/2020

Por: Ana Lúcia Ceravolo Pikunas
ana.pikunas@cnflaw.com

Publicada em 1º de abril, a Medida Provisória 936/2020 instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispôs sobre medidas trabalhistas complementares para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da pandemia de coronavírus.

O Programa Emergencial do Trabalho e da Renda tem por objetivos: (I) preservar o emprego e a renda; (II) garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e (III) reduzir o impacto social sobre as consequências da pandemia – estado de calamidade pública e emergência de saúde pública. E para a consecução desses objetivos, foram estabelecidos 3 grupos de medidas imediatamente aplicáveis, quais sejam:

1. REDUÇÃO DA JORNADA COM PRESERVAÇÃO DE RENDA

Permite ao empregador promover a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, com direito ao instituído Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, sob as seguintes condições: (i) preservação do valor do salário-hora de trabalho; (ii) pactuação por acordo individual ou coletivo, conforme o percentual de redução, e mediante o encaminhamento da proposta ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos; (iii) garantia provisória no emprego durante o período de redução e por igual período após a retomada.

A redução da jornada com preservação da renda poderá ser aplicada pelo prazo máximo de 90 dias durante o estado de calamidade pública.

Quanto ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, para esta medida, corresponderá a um percentual do seguro desemprego ao qual o trabalhador teria direito em caso de rescisão do contrato de trabalho. E conforme o percentual e a faixa salarial do empregado, a formalização dessa medida será realizada por meio de acordo individual ou coletivo. Assim, estabelece a Medida Provisória, de forma objetiva:

Redução	Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda	Acordo individual	Acordo coletivo
25%	25% do seguro desemprego	Todos os empregados	Todos os empregados
50%	50% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.135) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12)*	Todos os empregados
70%	70% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.135) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12)*	Todos os empregados

(Tabela extraída da apresentação Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho)

**também é preciso curso superior*

O acordo coletivo de trabalho, portanto, é obrigatório para alcançar os trabalhadores que recebem mais de 3 salários mínimos (R\$3.135) e menos de dois tetos de RGPS (R\$12.202,12).

2. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COM PAGAMENTO DE SEGURO DESEMPREGO

Pelo período máximo de 60 dias, poderá ser pactuada por acordo individual ou coletivo – conforme a faixa salarial do empregado – a suspensão do contrato de trabalho, sob as seguintes condições: (i) manutenção dos

benefícios; (ii) suspensão total de atividades, ou seja, nenhuma realização de trabalho, seja parcial, remotamente ou em regime de *home office* e (iii) garantia provisória no emprego durante a suspensão e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da suspensão.

Neste item, importa evidenciar que o pagamento do seguro desemprego pode implicar o comprometimento do empregador com a ajuda mensal equivalente a 30% do salário do empregado, conforme o porte da empresa. Assim, empresas cuja receita bruta anual seja superior a 4,8 milhões de reais, contribuirão com o percentual mencionado e as de menor receita, nada contribuirão, ficando a cargo da União o custo de 100% do seguro desemprego. De forma objetiva, é a medida:

Receita bruta anual da empresa	Ajuda compensatória mensal paga pelo empregador	Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda	Acordo Individual	Acordo coletivo
Até R\$ 4.8 milhões	Não obrigatória	100% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.135) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12)*	Todos os empregados
Mais de R\$ 4.8 milhões	Obrigatório 30% do salário do empregado	70% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.135) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12)*	Todos os empregados

(Tabela extraída da apresentação Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho)

**também é preciso curso superior*

O acordo coletivo de trabalho, portanto, é obrigatório para alcançar os trabalhadores que recebem mais de 3 salários mínimos (R\$3.135) e menos de dois tetos de RGPS (R\$12.202,12).

3. BENEFICIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DE EMPREGO E RENDA

Mencionado nos itens anteriores, o BENEFICIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DE EMPREGO E RENDA se constitui no pagamento de valores referenciados pelo seguro desemprego ao qual o empregado teria direito se fosse demitido. Custeado pela União, contudo, não interfere em qualquer pagamento futuro sob esse título que venha a ser requerido pelo trabalhador em caso de rescisão do contrato de trabalho.

Desta forma, compilando as informações dos itens anteriores, o BENEFICIO corresponderá ao percentual do seguro desemprego equivalente ao percentual da redução, caso a medida adotada pelo empregador seja a redução de jornada e salário, ou corresponderá a 100% do seguro desemprego, se a medida adotada for a suspensão total e temporária do contrato de trabalho, ou ainda 70% do seguro desemprego se a suspensão ocorrer por empregador de porte superior a 4,8 milhões de reais.

Caberá ao empregador, no prazo de 10 dias contados da celebração do acordo para redução de jornada e salário ou do acordo para suspensão temporária do contrato de trabalho, informar ao Ministério da Economia a adoção da(s) medida(s). Se não o fizer, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior, incluindo encargos sociais, até que a informação seja prestada.

A efetiva prestação da informação é essencial para a implementação da(s) medida(s) posto que a primeira parcela somente será paga no prazo de 30 dias. Isso significa que o BENEFICIO para qualquer das medidas, não se aplica retroativamente.

Sobre os acordos coletivos necessários à formalização das medidas permitidas pela Medida Provisória, esta pontua que poderão ser resultado de renegociação sobre instrumento anterior, desde que adequados em até dez dias corridos contados da publicação. A Medida Provisória tratou de facilitar o processo negocial, reduzindo os prazos pela metade e enfatizando a utilização de meio eletrônico a todos eles: convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade.

Esclarece a Medida Provisória, ainda, que as medidas estabelecidas valerão pelo período pactuado nos acordos, dentro do período já estabelecido de até 31/12/2020, para o estado de calamidade pública. Contudo, o empregador poderá reduzir o período pactuado restabelecendo imediatamente a jornada e salário pagos anteriormente, também promovendo tal restabelecimento na ocasião da cessação do estado de calamidade.

Muito embora a Medida Provisória 936 venha a complementar medidas anteriores dedicadas à preservação dos empregos, é certo que novas adequações e complementações poderão ocorrer haja vista os impactos ainda não delimitados da pandemia na atividade econômica do país. Neste momento, contudo, a Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020, bem como a Medida Provisória 936 comentada nesta oportunidade, são os instrumentos disponíveis a nortear as relações de trabalho em todas as empresas do país, não sendo aplicável, contudo, ao âmbito da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, bem como aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias e aos organismos internacionais.

O presente alerta legal foi escrito e divulgado com finalidade meramente didática e informativa, e, portanto, não configura uma orientação jurídica ou consultoria em nenhuma hipótese. Para obter uma orientação específica sobre o tema aqui tratado, consulte um advogado.

www.cnflaw.com