

## TRABALHISTA

### Medida Provisória 936/20

Seguindo a diretriz de mantê-los informados sobre as rápidas mudanças legislativas, trazemos informação sobre a recém publicada Medida Provisória 936/20, que tem como intuito a manutenção de emprego e renda para enfrentamento do estado de calamidade pública decretado em razão da pandemia ocasionada pelo COVID-19.

Abaixo, destacamos os aspectos que entendemos de maior relevância para tomada de decisão no tocante à suspensão dos contratos de trabalho e/ou diminuição de jornada.

É objeto de referida Medida Provisória a possibilidade de redução de jornada de trabalho com redução proporcional de salário e/ou suspensão do contrato de trabalho. Em ambos os casos, o Governo assumirá o pagamento de parte da renda do trabalhador através de Benefício Emergencial.

### Da Redução de Jornada e salário

Os empregadores poderão, através de negociação individual ou coletiva, e enquanto perdurar o estado de calamidade pública, acordar a redução proporcional de trabalho e salário, por até noventa dias, devendo atender aos seguintes requisitos:

- Respeitar o valor do salário hora;
- O acordo individual necessariamente tem que ser por escrito e deverá ser encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e
- Redução da jornada e conseqüentemente dos salários, exclusivamente, nos percentuais de 25%, 50% ou 75%.

Deve -se observar que a diminuição da jornada e do salário só poderá ser feita através de **acordo individual** para os empregados que:

- ganham salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou
- que ganham salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ou seja, R\$ 12.202,10 (doze mil duzentos e dois reais e dez centavos) e que possuam diploma de nível superior.

Para os empregados não abrangidos pelo acima descrito, a diminuição da jornada e salário só poderá ser feita através de negociação coletiva ou individual **somente para redução de no máximo 25%**.

Tanto a jornada de trabalho, bem como o salário pago anteriormente deverão ser restabelecidos no prazo de dois dias corridos quando da cessação do estado de calamidade pública, quando do termo estabelecido no acordo assinado entre as partes ou da data de comunicação do empregador com o informativo sobre a decisão de antecipar o fim do período da redução pactuada.

Os empregados que tiverem sua jornada e salário reduzidos receberão um benefício, custeado pela União, nas seguintes proporções:

- Redução de jornada e de salário inferior a 25% não receberão Benefício Emergencial;
- Redução de jornada e de salário entre 50% a 75% receberão 25% do Benefício Emergencial; e
- Redução de jornada e de salário superior a 75% receberão 70% do Benefício Emergencial.

O Benefício Emergencial terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

### **Da Suspensão temporária do contrato de trabalho**

Enquanto perdurar o estado de calamidade pública, o empregado poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, através de acordo individual escrito, pelo prazo máximo de sessenta dias, podendo ser fracionado em até dois períodos de trinta dias. O acordo individual deverá ser encaminhado ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos.

Deve-se observar que a suspensão do contrato de trabalho só poderá ser feita através de **acordo individual** para os empregados que:

- ganham salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou
- ganham salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ou seja, R\$ 12.202,10 (doze mil duzentos e dois reais e dez centavos) e possuam diploma de nível superior.

Para os empregados não abrangidos pelo acima descrito a suspensão do contrato de trabalho só será possível através de Acordo ou Convenção Coletiva.

Os empregados que tiveram o contrato de trabalho suspenso terão garantidos os benefícios concedidos durante referido contrato e receberão o Benefício Emergencial que terá valor mensal equivalente a 100% do valor do seguro desemprego a que o trabalhador teria direito.

Aqui vale uma ressalva importante: as empresas que tiveram receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) em 2019 necessariamente terão que manter uma ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do salário do empregado, enquanto perdurar o período de suspensão. Neste caso específico, o trabalhador receberá o Benefício Emergencial no percentual de 70% do valor do seguro desemprego a que teria direito.

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:

- do fim do estado de calamidade pública;
- da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento; ou
- da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

Se constatado que durante o período de suspensão o empregado mantiver as atividades, ainda que de modo parcial, ficará descaracterizada a suspensão do contrato e o empregador terá que arcar com o pagamento, de modo imediato, da remuneração e dos encargos sociais do período, além das penalidades previstas em legislação e acordos ou convenções coletivas.

### **Do procedimento para autorizar pagamento do Benefício Emergencial**

O empregador deverá informar o Ministério da Economia, **no prazo de 10 (dez) dias**, da celebração de acordo para redução de jornada e salário e/ou suspensão do contrato de trabalho.

A primeira parcela será paga no prazo de 30 dias, a contar do início da redução da jornada ou suspensão do contrato.

**O não aviso no prazo estipulado tornará o empregador responsável pelo pagamento da remuneração total do empregado.**

O modo em que o aviso deve ser procedido, ainda será regulamentada. Em caso de demissão, terá direito o empregado a receber seguro desemprego, ainda que tenha recebido o Benefício Emergencial.

### **Disposições Finais**

O empregado terá garantia de emprego pelo período que perdurar a redução e suspensão do contrato e, após o término, **por igual prazo**.

Em caso de rescisão do contrato de trabalho, sem justo motivo, por iniciativa do empregador, terá direito o empregado, além das verbas rescisórias, ao pagamento de uma indenização de 50% a 100% dos salários a que teria direito no período de estabilidade.

Tanto a suspensão quanto a redução de jornada deverão ser comunicadas ao sindicato no prazo de dez dias a contar da data da celebração.

A suspensão do contrato de trabalho terá prazo máximo de 60 dias, enquanto a diminuição proporcional da jornada e de salário terá prazo máximo de 90 dias, contudo, em caso de cumulação da suspensão e redução de jornada deverá ser respeitado o prazo máximo de 90 dias.