

COMUNICADO SOBRE AS MEDIDAS COMPLEMENTARES PREVISTAS NA MP 936/2020

O SINDANF como sempre vem acompanhando em tempo real a evolução das medidas que podem ser adotadas durante o enfrentamento do estado de calamidade pública.

No dia 01/04/2020, foi publicada a Medida Provisória que instituiu o **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda** e dispõe sobre medidas **trabalhistas complementares** para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus - COVID-19.

O objetivo da MP foi preservar o emprego e a renda, viabilizar a atividade econômica, diante da diminuição das atividades, bem como reduzir o impacto social em razão das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

Com o intuito de facilitar a compreensão do Programa Emergencial instituído pela MP 936/2020, segue um resumo com os principais pontos.

1. BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Foi criado o benefício emergencial, que será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

- O empregador deverá informar ao Ministério da Economia a medida complementar que foi adotada (*redução da jornada de trabalho e salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho*), no prazo de 10 dias, a contar da data da celebração do acordo.
- Primeira parcela será paga dentro do prazo de 30 dias da data da celebração do acordo, desde que esteja dentro do prazo de informação de 10 dias.
- Não informando dentro do prazo de 10 dias, a empresa ficará responsável pelo pagamento da remuneração, inclusive dos encargos sociais.
- Ainda será criada uma Portaria para definir como se dará a transmissão da informação.
- Base de cálculo será valor mensal do seguro desemprego que o empregado teria direito.

OBS: Importante que a empresa proceda o cálculo de cada empregado, para ao menos indicar qual será a composição da remuneração, acrescida do referido benefício.

2. REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E REDUÇÃO DE SALÁRIO

O empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até 90 dias, respeitando o salário mínimo hora de trabalho do empregado.

O empregado terá garantia provisória durante o período de redução e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da redução.

Contudo, mesmo durante a garantia provisória o empregado poderá ser dispensado sem justa causa.

Nesse caso, empregador além de realizar o pagamento das verbas rescisórias, deverá também pagar uma indenização de acordo com o percentual de redução de jornada de trabalho.

A indenização terá os seguintes critérios:

- 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- 75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%;
- 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a 70% ou **de suspensão temporária do contrato de trabalho.**

A indenização não será aplicada para o caso de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

2.1. ACORDO INDIVIDUAL

Por acordo individual, restou definido que a redução de salário e de jornada pode ser de 25%, 50% ou 70%, a depender do salário auferido pelo funcionário.

Reduções de 25% (vinte e cinco por cento) podem ser aplicadas a todos os trabalhadores, independente do seu salário.

Já as reduções de 50% ou 70%, por acordo individual, só podem ser aplicadas aos trabalhadores que recebem até três salários mínimos (R\$3.135,00) ou mais de dois tetos do Regime Geral da Previdência (R\$12.202,12). E para aqueles que recebem igual ou acima de duas vezes o teto da previdência (R\$12.202,12), é necessário também que o trabalhador tenha formação em curso superior.

O acordo individual negociado entre empregador e empregado deverá ser comunicado ao sindicato laboral no prazo de até 10 dias da data da sua celebração.

Quando cessado o estado de calamidade ou antecipada as medidas, as condições anteriores do contrato de trabalho, retomam o seu curso regular.

2.2 ACORDO COLETIVO/ CONVENÇÃO COLETIVA

MP 936/2020 definiu que a redução de salário e jornada através de acordos e convenções coletivas poderão abranger **todos os trabalhadores**, independentemente do seu salário, assim como podem também ser negociados livremente os percentuais de redução salarial.

Se os instrumentos coletivos de trabalho mantiverem os percentuais de redução definidos na Medida Provisória (25%, 50% e 70%), o trabalhador terá a mesma fórmula de cálculo dos acordos individuais.

A convenção ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos de 25%, 50% e 70%. Segue abaixo como ficará a percepção do Benefício Emergencial.

- Os instrumentos coletivos que estabeleçam percentual de redução até 24%, não haverá a percepção do Benefício Emergencial.
- Os instrumentos coletivos que estabeleçam percentual de redução acima 25% até 49%, terá o Benefício Emergencial de 25% sobre a base de cálculo.
- Os instrumentos coletivos que estabeleçam percentual de redução acima 49% até 69%, terá o Benefício Emergencial de 50% sobre a base de cálculo.
- Os instrumentos coletivos que estabeleçam percentual de redução acima de 70%, terá o Benefício Emergencial de 70% sobre a base de cálculo.

Conforme tabela a seguir:

Redução Salarial (%)	Percentual do Benefício (%)
<i>Até 24%</i>	<i>Sem percepção do Benefício Emergencial</i>
<i>De 25 a 49%</i>	<i>25% do equivalente ao valor do seguro-desemprego</i>
<i>De 50% 69%</i>	<i>50% do equivalente ao valor do seguro-desemprego</i>
<i>De 70% até 100%.</i>	<i>70% do equivalente ao valor do seguro-desemprego</i>

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

O empregador poderá acordar a suspensão do contrato de trabalho com os empregados, pelo prazo máximo de 60 dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 dias.

A proposta da suspensão contratual deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de 2 dias corridos.

Durante a suspensão o empregado não pode permanecer trabalhando para o empregador, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância.

Os benefícios pagos ao empregado serão mantidos durante o período de suspensão contratual.

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 dias corridos, a contar do encerramento do período e suspensão pactuado, da cessação do estado de calamidade pública e da data da comunicação do empregador nos casos de antecipação do fim do período de suspensão pactuado.

O empregado terá garantia provisória durante o período da suspensão e após o restabelecimento do contrato por período equivalente ao da redução.

Contudo, mesmo durante a garantia provisória o empregado poderá ser dispensado sem justa causa.

Nesse caso, empregador além de realizar o pagamento das verbas rescisórias, deverá também pagar uma indenização de 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego.

Segue abaixo tabela como ficará o pagamento na modalidade de suspensão do contrato de trabalho.

Receita bruta anual da empresa	Ajuda compensatória mensal paga pelo empregador	Valor do Benefício	Acordo Individual	Acordo coletivo
Até R\$ 4.8 milhões	Não obrigatória. Faculdade do empregador fornecer ajuda compensatória.	100% do seguro desemprego	Empregados que recebem até R\$3.117 ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12) que tenham curso superior	Todos os empregados
Mais de R\$ 4.8 milhões	Obrigatório 30% do salário do empregado sem natureza salarial	70% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12)*	Todos os empregados

A ajuda compensatória mensal eventualmente concedida pelo empregador não terá natureza salarial, não integrará a base de cálculo do imposto de renda na fonte ou na declaração de ajuste da pessoa física, não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários e não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Por fim, de acordo com o art. 17, inciso I da MP 936/2020, os cursos de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da CLT poderão ser oferecidos pelo empregador, apenas na modalidade não presencial e não deverão ter duração inferior a um mês e nem superior a três meses.

4. ACORDO COLETIVOS

Poderão ser renegociadas as Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho celebrados anteriormente a MP 936/2020 para adequação de seus termos.

- Prazo de 10 dias corridos a contar da publicação desta Medida Provisória, dia 01/04/2020.
- A deliberação das Assembleias foi facilitada, podendo ser efetuada por meios eletrônicos e prazo reduzidos pela metade.
- Caso o empregado já tenha celebrado acordo individual com a empresa e venha a existir convenção ou acordo coletivo, ***prevalecerá a negociação coletiva.***

5. PENALIDADES

De acordo com a MP 936/2020, em sendo constatada qualquer irregularidade pela autoridade fiscalizadora (Auditor Fiscal do Trabalho) em relação aos acordos de redução de jornada e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregador estará sujeito às penalidades previstas no art. 25 da Lei nº 7.998/90 c/c art. 634-A da CLT.