

Nota Técnica

MPV 936/2020 – Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda – Redução de Jornada e Salário e Suspensão Contrato de Trabalho – Força Maior por Conta da Endemia Causada Pelo Coronavírus (covid-19).

Objetivo da proposição:

A **MPV 936/2020**, de autoria do Poder Executivo, institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, por conta do estado de calamidade pública e a hipótese de força maior causados pela pandemia decorrente do coronavírus (COVID-19) e dá outras providências.

Posição da CNC: FAVORÁVEL

Fundamentos jurídicos:

A MPV nº 936/2020, em complemento a MPV nº 927/2020, flexibiliza algumas normas trabalhistas, permitindo que as empresas se utilizem de **alternativas legais** a fim de minorar os efeitos econômicos negativos que a pandemia pela qual passa o país, principalmente focando na tentativa de **preservar** o emprego e a renda dos trabalhadores durante esse período de crise.

Nesse ponto, ela institui o chamado Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a fim de: **preservar o emprego e a renda do trabalhador**; garantir a **continuidade das atividades laborais e empresariais**; e reduzir o **impacto social** ocasionados pelo estado de calamidade pública (art. 2º).

Em síntese, a MPV nº 936/2020, permite que as empresas alterem o contrato de trabalho, observado o seguinte:

I - Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Objetivos (art. 2):

1) **preservar** o emprego e a renda; 2) garantir a **continuidade das atividades laborais e empresariais**; e 3) reduzir o **impacto social** decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

Medidas implementadas (Art. 3º):

1) o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (Benefício Emergencial); 2) a **redução** proporcional de **jornada de trabalho e de salários**; e 3) **suspensão temporária** do contrato de trabalho.

Especificações e requisitos (Art. 5º):

1) O benefício será pago pela **União**; 2) periodicidade **mensal** (prazo máximo de **3 meses** para redução de salário e jornada e de **2 meses** para suspensão do contrato de trabalho); 3) será devido a partir da data do **início** da redução da jornada e salário ou da suspensão do contrato; 4) benefício será pago para redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais: **25%; 50%; ou 70%. Menor que 25%: o**

Governo Federal não concederá qualquer benefício; 5) pactuação por **acordo individual escrito** entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, **dois dias** corridos; 6) a empresa deverá informar ao Ministério da Economia a ação tomada, **no prazo de dez dias da celebração do acordo com o empregado**; 7) a **1ª parcela** será paga no prazo de **30 dias** celebração do acordo; 8) o **Ministério da Economia** publicará Ato para disciplinar como estas informações serão repassadas e como ocorrerá o pagamento do Benefício Emergencial pelo mesmo Ministério; 9) caso a empresa **não preste a informação no prazo**, ficará responsável pelo **pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado**, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada. (Art. 5º § 3º); 10) As medidas serão implementadas por meio de **acordo individual** ou de **negociação coletiva** aos empregados: com **salário igual ou inferior** a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou portadores de **diploma de nível superior** e que percebam salário mensal igual ou superior a **duas vezes** o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; para **todos os empregados**, independentemente do valor do salário, será possível redução de jornada de trabalho e de salário de **25%** por **acordo individual**; Para os **demais empregados** (salário superior a R\$3.135,00 até R\$12.202,12) as medidas de redução de jornada de trabalho e de salário acima de 25% somente poderão ser estabelecidas por **convenção ou acordo coletivo**. 11) o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do **seguro-desemprego** a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições: na hipótese de **redução de jornada de trabalho e de salário**, será calculado aplicando-se sobre a **base de cálculo o percentual da redução**; e na hipótese de **suspensão temporária** do contrato de trabalho, terá valor mensal: - equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito; - equivalente a 70% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese da empresa pagar 30% do salário.12) o benefício será pago ao empregado **independentemente** do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos; 13) não se aplica para funcionários públicos, sociedades de economia mista e aos organismos internacionais.

II - Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário

Durante o estado de calamidade pública o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados nos seguintes termos (art. 7º):

1) prazo de até **90 dias**; 2) **preservação** do valor do salário-hora de trabalho; 3) pactuação por **acordo individual escrito** entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, **no mínimo, dois dias** corridos; 4) **redução da jornada de trabalho e de salário**, exclusivamente, nos seguintes percentuais: a) 25%; b) 50%; ou c) 70%.5) jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão **restabelecidos** no prazo de **2 dias** corridos, contados: da **cessação** do estado de calamidade pública; da **data estabelecida** no acordo individual como termo de encerramento do; ou da **data de comunicação do empregador** que informe ao empregado sobre a sua decisão de **antecipar** o fim do período de redução pactuado.

6) **garantia provisória** no emprego ao empregado (Art. 10): durante o **período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário** ou de **suspensão temporária** do contrato de trabalho; e **após o restabelecimento da jornada de trabalho** e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por **período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão**. 7) **dispensa sem justa causa** que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego **sujeitará** o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de **indenização** no valor de: **cinquenta por cento 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 vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento; **setenta e cinco por cento 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 cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou **cem por cento 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 setenta por cento.

As disposições anteriores **não se aplicam** às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado. 8) Os **acordos individuais** de redução de jornada de trabalho e de salário, pactuados nos termos desta Medida Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, **no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração**. (Art. 11 § 4º)

III- Suspensão do contrato de trabalho com pagamento de seguro-desemprego

- 1) Prazo máximo de **02 (dois) meses**, podendo ser fracionado em até dois períodos de **trinta dias**, mediante **acordo individual escrito** entre empregador e empregado (art. 8º, § 1º);
- 2) O **acordo individual escrito** pode ser feito com os **trabalhadores que recebam até 3 (três) salários-mínimos** (R\$ 3.135,00) e aqueles portadores de diploma de **curso superior** que recebam **mais de dois tetos** do Regime Geral da Previdência Social (RGPS) – R\$ 12.202,12 (hipersuficiente);
- 3) Para os **demais empregados** (salário superior a R\$3.135,00 até R\$12.202,12) a suspensão do contrato de trabalho somente poderá ser estabelecida por meio de **convenção ou acordo coletivo de trabalho** (parágrafo único, art. 12);
- 4) O acordo individual será encaminhado ao trabalhador com antecedência de, no mínimo, **2 (dois) dias** corridos (§ 1º, art. 8º);
- 5) O acordo individual celebrado deverá ser **comunicado** pelo empregador ao *sindicato* laboral respectivo no prazo de **10 (dez) dias** corridos, contados da data de sua celebração (§ 4º, art. 11);
- 6) A suspensão também poderá ser pactuada mediante **convenção ou acordo coletivo de trabalho** observadas as regras do art. 8º (art. 11);
- 7) Durante o período da suspensão o trabalhador **terá garantido todos os benefícios concedidos pelo empregador**, assim como ficará autorizado a recolher para o INSS na condição de segurado facultativo (§ 2º, II, art. 8º);
- 8) O trabalhador receberá **100%** (cem por cento) do **benefício emergencial de preservação do emprego e da renda** durante o período da suspensão;

- 9) A empresa que tenha receita bruta superior a **R\$ 4.800.00,00** (quatro milhões e oitocentos mil reais), no ano de 2019, arcará com o pagamento da ajuda compensatória mensal de **30%** (trinta) por cento do salário do empregado (§ 5º, art. 8º), que, por sua vez, receberá **70%** (setenta) por cento do seguro desemprego;
- 10) O contrato de trabalho será **restabelecido** quando **cessar** o estado de calamidade pública; quando **terminar o prazo da suspensão** previsto no acordo e, da data em que o empregador comunicar ao empregado sua decisão de **antecipar o fim do período pactuado** (§ 3º, art. 8º);
- 11) A suspensão é **descaracterizada** se ficar comprovado que o trabalhador **permanece em atividade**, ainda que parcialmente, na modalidade de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, situação que **sujeitará o empregador ao pagamento** integral da remuneração e encargos referentes a todo aquele período; penalidades legais e; sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo (§ 4º, art. 8º);
- 12) O trabalhador terá **garantia do emprego** durante o período da suspensão e **após o restabelecimento da jornada** pelo período equivalente ao da suspensão (incisos I e II, art. 10);
- 13) Apenas se ocorrer **dispensa sem justa causa** durante o período da suspensão o empregador pagará, além das parcelas rescisórias previstas na lei, indenização correspondente a **100%** do salário que o empregado teria direito durante o período de garantia provisória do emprego (§ 1º, inciso III, art. 10);

IV – Outras disposições relevantes:

- 1) O Benefício emergencial poderá ser **cumulado** com ajuda compensatória mensal paga pelo empregador, nos casos de redução de jornada de trabalho e suspensão temporária do contrato de trabalho (art. 9º);
- a. Seu valor será definido em **acordo individual ou negociação coletiva**; b. ela terá **natureza indenizatória**, não integrando base de cálculo do imposto de renda, contribuição previdenciária e demais tributos incidentes sobre a folha, assim como o FGTS;
- 2) A fiscalização do trabalho aplicará multas se constatar qualquer irregularidade na presente, não se aplicando o critério da dupla visita;
- 3) O empregador **poderá** oferecer curso ou programa de qualificação profissional exclusivamente na modalidade não presencial, com duração não inferior a um mês e superior a três meses (art. 17, I);
- 4) Poderão ser utilizados meios eletrônicos para fins de **realização dos requisitos formais para convenções e acordos coletivo de trabalho** (convocação, deliberação, formalização e publicidade dos instrumentos) (art. 17, II);
- 5) O empregado com **contrato de trabalho intermitente** formalizado até o dia 1º de abril de 2020 fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 pelo período de três meses (art. 18);
- 6) O benefício emergencial mensal **não poderá ser cumulado** com outro auxílio emergencial (§ 5º, art. 18);
- 7) As convenções e acordos coletivos celebrados anteriormente a MPV poderão ser **renegociados** para adequação em seus termos no prazo de dez dias contados de sua publicação (§ 3º, art. 11);

8) Se aplicam as disposições da MPV aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial (art. 15).

Percebe-se que as **micro empresas e empresas de pequeno porte**, por conta do tratamento diferenciado dispensado pela Constituição Federal (art. 170, IX), **foram as maiores beneficiadas**, uma vez que somente aquelas empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, ou seja, acima da última faixa limite do Simples Nacional, arcarão com o pagamento da ajuda compensatória mensal de **30%** (trinta) por cento do salário do empregado, na hipótese de utilizar a suspensão do contrato de trabalho.

Dessa forma, as medidas da MPV nº 936/2020 são **emergenciais e transitórias** para fins de preservar a sobrevivência das atividades econômicas e a manutenção dos empregos dos trabalhadores.

Conclusão:

A CNC entende que a MPV nº 936/2020 merece prosperar, uma vez que contribuirá para levar segurança jurídica nas relações de trabalho, na medida em que suas **medidas emergenciais e transitórias** beneficiarão não só a **sustentabilidade** das empresas, em especial as microempresas e empresas de pequeno porte, como, também, a **manutenção da empregabilidade** do trabalhador, permitindo evitar e/ou diminuir os efeitos de eventual crise social e econômica no país em função da pandemia mundial causada pelo coronavírus.

NT nº 037/2020
DS 144/2020