

**DIREITO DO TRABALHO EMERGENCIAL
MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 E BENEFÍCIO EMERGENCIAL**

1. NOTAS INTRODUTÓRIAS:

MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 DE 01/04/2020: Institui programa emergencial de proteção ao emprego e renda

APLICABILIDADE:

**CELETISTAS
DOMÉSTICOS
RURAIS
TEMPORÁRIOS**

ATENÇÃO: Não se aplica, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

2. FINALIDADE DA MP / O QUE DEVE O EMPREGADOR FAZER? PODER POTESTATIVO? CONSENSO OU COAÇÃO?

PARA DEBATE: AS MEDIDAS PREVISTAS NA MP 927 PODEM SER CUMULADAS COM AQUELAS PREVISTAS NA 936/2020?

3. MEDIDAS PREVISTAS

I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;

II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e

III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

PODE HAVER COMBINAÇÃO DAS MEDIDAS?

4. DIREITO DE RESISTÊNCIA DO EMPREGADO

5. REDUÇÃO DE JORNADA ACOMPANHADA DE REDUÇÃO SALARIAL

Formalidades: Acordo Individual/Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de

Trabalho

Requisitos:

- I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;**
- II - pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos;**

Prazo da medida: Até 90 dias / Corridos ou fracionados?

Percentuais: Fixos 25%, 50% e 70%

Restabelecimento da Jornada regular: A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado;

I - da cessação do estado de calamidade pública; QUANDO?

II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou

III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado. - NECESSÁRIA INFORMAÇÃO AO EMPREGADO

6. SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Formalidades: Acordo Individual/Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho

Garantias:

I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados;

VALE ALIMENTAÇÃO?

PLANO DE SAÚDE?

VALE-TRANSPORTE?

SALÁRIO-FAMÍLIA?

II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

Prazo da medida: pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até

dois períodos de trinta dias / Corridos ou fracionados?

Restabelecimento da Jornada regular: A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado;

I - da cessação do estado de calamidade pública;

II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou

III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado - **NECESSÁRIA INFORMAÇÃO AO EMPREGADO**

PENALIDADES: 4º Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e

III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

7. AJUDA COMPENSATÓRIA: Art. 8º. § 5º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, observado o disposto no caput e no art. 9º.

Características:

- Liberalidade do empregador

- Valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;
- Natureza indenizatória;
- Não integra a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;
- Não integra a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
- a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e
- Poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.
- Na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória prevista no caput não integrará o salário devido pelo empregador.

8. PACTUAÇÃO MEDIANTE ACORDO INDIVIDUAL: Válido para a redução e suspensão

I - empregado com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou

II - empregados 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.

III - redução de jornada de 25%

9. PACTUAÇÃO MEDIANTE INSTRUMENTO COLETIVO: Válido para a redução e suspensão - sempre a melhor opção, porém obrigatório para:

I - empregados com salário acima de R\$ 3.135,00 e para aqueles que não portem diploma de nível superior ainda percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

VANTAGEM DO INSTRUMENTO COLETIVO: Percentuais diversos para a redução e ajuda compensatória

DESVANTAGEM: O valor do benefício emergencial observará a seguinte gradação:

I - sem percepção do Benefício Emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a vinte e cinco por cento;

II - de vinte e cinco por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

III - de cinquenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e

IV - de setenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário superior a setenta por cento.

COMUNICAÇÃO SINDICAL: comunicação pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

ADI 6363: PLENO STF: LIMINAR NÃO REFERENDADA: "Nesse íterim, são válidos e legítimos os acordos individuais celebrados na forma da MP 936/2020, os quais produzem efeitos imediatos, valendo não só no prazo de 10 dias previsto para a comunicação ao sindicato, como também nos prazos estabelecidos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, agora reduzidos pela metade pelo art. 17, III, daquele ato presidencial. Ressalvo, contudo, a possibilidade de adesão, por parte do empregado, à convenção ou acordo coletivo posteriormente firmados, os quais prevalecerão sobre os acordos individuais, naquilo que com eles conflitarem, observando-se o princípio da norma mais favorável. Na inércia do sindicato, subsistirão integralmente os acordos individuais tal como pactuados originalmente pelas partes"

10. DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL

- **Conceito:** O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho,

- **Hipótese legais:**

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

- Requisito: informação pelo empregador no prazo de dez dias

- Recebimento do benefício: trinta dias, contado da data da celebração do acordo

- Prazo: Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

- Penalidade ao empregador: pagamento das remuneração e tributação até a efetiva inoformação

- Base de Cálculo: seguro desemprego

- Valores:

I - 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

II - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal:

a) equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no caput do art. 8º; ou

b) equivalente a setenta por cento do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 5º do art. 8º.

CÁLCULO DEMONSTRATIVO DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL

REDUÇÃO DE JORNADA ACOMPANHADA DE REDUÇÃO SALARIAL BENEFÍCIO EMERGENCIAL:

**(25%, 50% OU 70%) DA BASE DE CÁLCULO (SEGURO-DESEMPREGO)
VALORES DO SEGURO-DESEMPREGO: SOMAR OS TRÊS ÚLTIMOS SALÁRIOS E
TIRAR A MÉDIA.**

VALORES:

Até R\$ 1.599,61: multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)

De R\$ 1.599,62 a R\$ 2.666,29: o que exceder R\$ 1.599,61 será multiplicado por 0,5 (50%) e somado a R\$ 1.279,69

Acima de R\$ 2.666,29: a parcela será de R\$ 1.813,03

EXEMPLOS:

REDUÇÃO SALARIAL DE 25%:

MÉDIA DOS TRÊS ÚLTIMOS SALÁRIOS R\$ 1.500,00 - MULTIPLICAR POR 0,8 =
R\$ 1.200,00

SALÁRIO A CARGO DO EMPREGADOR: R\$ 1.500,00 - (0,25X1.500,00)=R\$ 1.125,00

BENEFÍCIO EMERGENCIAL: R\$ 1.200,00 X 0,25=R\$ 300,00

REDUÇÃO SALARIAL DE 50%:

MÉDIA DOS TRÊS ÚLTIMOS SALÁRIOS R\$ 5.000,00

SALÁRIO A CARGO DO EMPREGADOR: R\$ 5.000,00 - (0,5X5.000,00)=R\$ 2.500,00

BENEFÍCIO EMERGENCIAL: R\$ 1.813,03 X 0,5: R\$ 906,51

REDUÇÃO SALARIAL DE 70%:

MÉDIA DOS TRÊS ÚLTIMOS SALÁRIOS R\$ 2.500,00 - MULTIPLICAR POR 0,5 O
QUE EXCEDER R\$ 1.599,61 E SOMAR A R\$ 1.279,69.

SALÁRIO A CARGO DO EMPREGADOR: R\$ 2.500,00 - (2.500,00X 0,7) =R\$ 750,00

BENEFÍCIO EMERGENCIAL: R\$ 1,979,89X0,7: R\$ 1.385,92

CÁLCULO DEMONSTRATIVO DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:

BENEFÍCIO EMERGENCIAL:

100% DA BASE DE CÁLCULO (SEGURO-DESEMPREGO)

**VALORES DO SEGURO-DESEMPREGO: SOMAR OS TRÊS ÚLTIMOS SALÁRIOS E
TIRAR A MÉDIA.**

VALORES:

Até R\$ 1.599,61: multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)

De R\$ 1.599,62 a R\$ 2.666,29: o que exceder R\$ 1.599,61 será multiplicado por 0,5
(50%) e somado a R\$ 1.279,69

Acima de R\$ 2.666,29: a parcela será de R\$ 1.813,03

EXEMPLOS:

MÉDIA DOS TRÊS ÚLTIMOS SALÁRIOS R\$ 1.500,00 - MULTIPLICAR POR 0,8 = R\$
1.200,00

BENEFÍCIO EMERGENCIAL: R\$ 1.200,00
MÉDIA DOS TRÊS ÚLTIMOS SALÁRIOS R\$ 5.000,00
BENEFÍCIO EMERGENCIAL: R\$ 1.813,03

MÉDIA DOS TRÊS ÚLTIMOS SALÁRIOS R\$ 2.500,00 - MULTIPLICAR POR 0.5 O
QUE EXCEDER R\$ 1.599,61 E SOMAR A R\$ 1.279,69.
BENEFÍCIO EMERGENCIAL: R\$ 1.729,88

NÃO TEM DIREITO:

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja:

I - ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou

II - em gozo:

a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo único do [art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#);

b) do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e

c) da bolsa de qualificação profissional de que trata o [art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990](#).

PORTARIA 10.486/2020: 22/04/2020

Art. 4º O BEm não será devido ao empregado com redução proporcional de jornada e de salário ou suspensão do contrato de trabalho que:

I - também esteja ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular de mandato eletivo;

II - tiver o contrato de trabalho celebrado após a data de entrada em vigor da Medida Provisória 936, de 2020;

III - estiver em gozo de:

a) benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvados os benefícios de pensão por morte e auxílio acidente.

b) seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; ou

c) bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.

§ 1º. Considera-se contrato de trabalho celebrado, para fins de aplicação do disposto no inciso II do caput, o contrato de trabalho iniciado até 1º de abril de 2020 e informado no e-social até 2 de abril de 2020.

§ 2º É vedada a celebração de acordo individual para redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou para suspensão temporária do contrato de trabalho com empregado que se enquadre em alguma das vedações à percepção do BEm previstas neste artigo.

§ 3º O BEm não será devido caso verificada a manutenção do mesmo nível de exigência de produtividade ou de efetivo desempenho do trabalho existente durante a prestação de serviço em período anterior à redução proporcional de jornada de trabalho e de salário para os seguintes trabalhadores:

I - os empregados não sujeitos a controle de jornada; e

II - os empregados que percebam remuneração variável.

ALTERAÇÃO DO ACORDO: PORTARIA 10.486/2020

Art. 10 Empregador e empregado poderão alterar a qualquer tempo os termos do acordo pactuado informado ao Ministério da Economia.

RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELA INFORMAÇÃO DE ACORDO IRREGULAR

Art. 14. Na hipótese de indeferimento do BEm ou de seu arquivamento por não atendimento de exigências de regularização das informações, o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos tributos, contribuições e encargos devidos.

OBRIGAÇÃO DE RETORNO DO EMPREGADO:

Art. 15. O pagamento do BEm será cessado nas seguintes situações:

III - pela recusa, por parte do empregado, de atender ao chamado do empregador para retomar sua jornada normal de trabalho;