

## **PARECER OPE LEGIS Nº 130/2020**

Parecer sobre a Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020, institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**COVID-19**), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.

1

### **CONSIDERAÇÕES GERAIS**

Na edição extra no DOU no dia 01/04/2020 foi publicada a MP nº 936, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**COVID-19**), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.

A medida tem o objetivo de beneficiar 24 milhões de pessoas, com carteira assinada, criando a oportunidade, pois é uma possibilidade e não uma obrigação, a empresa que vai definir qual a melhor solução para ser adotada de acordo com a sua necessidade, mesmo porque não são soluções excludentes, o que permite que uma mesma empresa adote mais de uma das soluções previstas tanto na MP nº 936 quanto na MP nº 927 e na CLT.

Uma das premissas é que qualquer uma das medidas a serem adotadas deverão ter concordância expressa do trabalhador, em alguns casos por acordo individual, em outros por acordo ou convenção coletiva.

Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário, ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, 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 da celebração do respectivo acordo.

Os valores pagos a título de seguro desemprego devido a essa situação emergencial, não serão abatidos de parcelas futuras do seguro desemprego, nem mesmo no caso de suspensão do contrato de trabalho serão exigidas as condicionalidades do seguro desemprego, então essa indenização poderá ser paga a todo o quadro de empregados, não importando a data de ingresso do trabalhador na empresa, inclusive os com contrato de experiência. Nos casos do contrato de experiência a empresa somente precisa ficar alerta ao seu prazo final, sob pena de conversão em contrato por prazo indeterminado, devido à estabilidade abaixo transcrita.

Outra premissa, com a ajuda de custo do governo é evitar a judicIALIZAÇÃO.

Assinado o acordo individual, a empresa tem até 10 dia para informar o governo, contados da assinatura deste, se a empresa não cumprir o prazo será responsável pelo pagamento.

A contagem para o empregado receber o benefício é de 30 dias da assinatura do acordo individual, ou do acordo ou convenção coletiva, conforme o caso, não da informação enviada ao Governo.

Os procedimentos para viabilizar essas medidas seguirão o trâmite em que a empresa ingressa no Sistema Empregador Web, por meio eletrônico, transmite os arquivos de quem teve o contrato suspenso, ou a jornada reduzida com redução de salários, com todas as informações, então o governo pagará diretamente na conta salário dos empregados. O normativo a respeito, de qualquer forma, saíra até amanhã. De qualquer forma as empresas já devem ir adiantando os acordos com os empregados.

Acordo individual para empregados que recebem salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou acima de R\$ 12.000,00 com dois dias de antecedência, para suspensão do contrato de trabalho, ou redução de

jornada em 25%, 50% e 70%. Essas alterações temporárias deverão ser registradas na CTPS, assinado o acordo individual e o pagamento será direto na conta do trabalhador informada no Sistema.

Acordo ou convenção coletiva para salários superiores a R\$ 3.135,00 até R\$ 12.000,00, para suspensão do contrato de trabalho ou redução de jornada em 25%, 50% e 70%. Essas alterações temporárias deverão ser registradas na CTPS e assinado o acordo ou convenção coletiva. E o pagamento será direto na conta do trabalhador informada no Sistema.

Respeitando a constituição, quem ganha salário mínimo, não poderá ter redução salarial, pois a parte do empregador juntamente com a parte do governo, sempre atingirão o teto do salário mínimo.

Por convenção ou o acordo coletivo de trabalho poderão ser negociadas reduções diferentes dos percentuais acima previstos, com os seguintes reflexos:

- Redução de jornada e de salário inferior a 25%, não há complementação pelo governo;
- Redução superior a 25% e inferior a 50%, complementação do governo de 25%;
- Redução superior a 50% e inferior 70%, complementação de 50%;
- Redução superior a 70%, complementação de 70%.

Sempre respeitando a não redução do salário hora do empregado, bem como a não percepção de salário inferior ao mínimo.

### **REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Na redução da jornada de trabalho, ele segue trabalhando, então são devidos todos os encargos e benefício, proporcionais aos valores pagos pela empresa, pois a complementação do governo terá caráter indenizatório.

Os valores pagos pelo governo 25%, 50% e 70% são percentuais sobre o valor cheio do seguro desemprego, então aumenta o salário hora

do empregado, para os empregados que recebam salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00.

Na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória não integrará o salário devido pelo empregador.

**O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a noventa dias.**

### **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

No caso da suspensão do contrato de trabalho, a empresa fará o acordo individual, ou acordo ou convenção coletiva, dependendo da faixa salarial como acima exposto, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos. (art. 8<sup>a</sup>, §1<sup>o</sup>).

**Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.**

Quanto à contribuição do governo para as empresas com faturamento no ano de 2019 de até R\$ 4.800.000,00, não importando se está ou não inscrita no Simples, o governo pagará 100% do valor do seguro desemprego à título de indenização, e a empresa não pagará nada durante em relação a esse empregado, salvo os benefícios concedidos aos seus empregados; durante o contrato de trabalho e quanto ao Regime Geral de Previdência Social não há obrigatoriedade de recolhimento, podendo o empregado recolher como segurado facultativo, durante a vigência da suspensão.

No que tange às empresas com o faturamento no ano de 2019 superior a R\$ 4.800.000,00, o governo indenizará com 70% do teto do auxílio desemprego e a empresa pagará um abono de 30% sobre o valor do salário, sendo que com a suspensão esse valor será indenizatório, não pagará nada ao empregado durante o período de suspensão, salvo os benefícios concedidos aos seus empregados; durante o contrato de trabalho e quanto ao Regime Geral de Previdência Social não há

obrigatoriedade de recolhimento, podendo o empregado recolher como segurado facultativo.

### **AJUDA DE CUSTO DO GOVERNO**

No que concerne à ajuda de custo do governo na suspensão de contrato de trabalho e na redução da jornada de trabalho, essa ajuda terá natureza indenizatória; não integrará 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 integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; não integrará 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.

### **DA ESTABILIDADE**

Durante o tempo que perdurar a suspensão do contrato e a redução da jornada de trabalho prevista nessa Medida Provisória, o empregado terá estabilidade durante o período, bem como nos meses subsequentes na mesma proporção do benefício. Por exemplo: suspensão do contrato de trabalho de 2 meses, estabilidade de 2 meses do período de suspensão, mais 2 meses após o encerramento da suspensão. Da mesma forma ocorrerá na hipótese de redução da jornada de trabalho.

Se ocorrer a dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de estabilidade provisória, o empregador pagará ao empregado as verbas rescisórias, e mais uma indenização de 50% 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% ; de 75% 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% ; ou de 100% 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. Essas indenizações não são devidas na rescisão por justa causa.

### **DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS ASSINADOS ANTES DA PUBLICAÇÃO DA MP Nº 936/2020**

As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de dez dias corridos, contado da data de publicação desta Medida Provisória.

Os meios eletrônicos poderão ser usados para atendimento dos requisitos formais de convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho. Então as atas poderão ser feitas e nelas constar a votação por meio eletrônico.

Todos os prazos previstos no Título V - DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL, da CLT, estão reduzidos pela metade.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

Os termos da MP nº 936/2020 aplica-se também aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

Essas seriam nossas posições sobre a MP 936.

Brasília, 02 de abril de 2020

**Dra. LIRIAN SOUSA SOARES CAVALHERO  
CONSULTORA JURÍDICA**