

*Informativo 03/2020*



**Covid – 19**

*Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e novas medidas trabalhistas complementares à MP 927/2020 e à CLT.*

*O objetivo desse informativo é apresentar algumas possíveis soluções a serem implementadas por empresas e empresários nesse momento crítico da economia nas empresas, famílias e trabalhadores de um modo geral, sejam empregados, sejam empreendedores.*

*Os Governos Federal, Estadual e Municipal veem editando medidas de urgência, em formato normativo, que precisam ser compreendidas e aplicadas de acordo com o tamanho das empresas, suas características e recursos humanos.*

*Não haverá uma receita pronta e também não existem soluções mágicas!*

*Na Medida Provisória 936/2020, o Governo Federal criou soluções para enfrentamento da crise, que preveem as seguintes medidas:*

*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.*

*As medidas são alternativas e, não necessariamente, se cumulam com o Pagamento do Benefício, ou seja, o empresário poderá acordar a redução de jornada e a suspensão do salário e suportar os encargos e remuneração do período, sem solicitar o benefício emergencial, embora possa não ser tão vantajoso e, ainda, existam outras soluções já apresentadas em nossos comunicados anteriores.*

*Por isso, cada empresário deverá avaliar a importância de solicitar o benefício, cumulado com a redução de jornada ou redução do contrato de trabalho.*

*A seguir apresentamos as soluções. Caso a caso, aplicaremos as soluções possíveis a cada um de nossos clientes.*

*Estamos à disposição!*

**Guirão Advogados**



<b>Objetivo das Medidas</b>	Não se pode perder de vista que o OBJETIVO das medidas é a preservação do emprego e da renda, obviamente conciliados com os outros princípios da Ordem Econômica, pois se não houver garantias da preservação e manutenção da atividade econômica, não será possível assegurar emprego e renda (Art. 2º).
<b>Medidas previstas no Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda</b>	I - o pagamento de <b>Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda</b> ; II - a <b>redução proporcional de jornada de trabalho e de salários</b> ; e III - a <b>suspensão temporária do contrato de trabalho</b> .
<b>Instrumento de Negociação: Acordo Individual ou Acordo Coletivo (faculdade) – art. 12, caput</b>	I - salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00; ou II - salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$ R\$ 6.101,06 X 2 = R\$ 12.202,12) + portador de diploma de nível superior
<b>Instrumento de Negociação: Convenção ou Acordo Coletivo – art. 12, PU</b>	salário entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12 (exceto redução de jornada de trabalho e de salário de 25%, que pode ser por negociada por acordo Individual)



## REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COM REDUÇÃO DO SALÁRIO

<b>Percentuais de Redução</b> (Pactuado por Acordo Individual) art. 7º	a) vinte e cinco por cento; b) cinquenta por cento; ou c) setenta por cento.  Obs.: Percentuais diversos somente com intermediação de Sindicato. Nesse caso, há diferença também no valor do Benefício Emergencial, se o Empregador comunicar o Governo Federal e utilizar o benefício. (§ 2º do art. 11)
<b>Prazo Máximo</b>	- <b>90 dias</b> Obs.: O contrato de trabalho será restabelecido 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 de redução pactuado; ou III - da data de comunicação do empregador se ele decidir antecipar o fim do período de redução pactuado (por necessidade de retomada das atividades, p. ex).
<b>Manutenção do Salário e Benefícios</b>	O empregador teria que pagar o salário (reduzido – 25%, 50% ou 70%) e manter os benefícios (ex.: plano de saúde), mas ficará limitado ao prazo de 90 dias. Se o empregador solicitar o Benefício Emergencial, o salário e o benefício serão somados. E o Empregador que solicitar o Benefício Emergencial ainda PODERÁ fornecer AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL, em valor negociado com o empregado (art. 9º, §1º)



## SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

### Como se caracteriza

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO: dispensa do empregado cumprir suas funções (nem presencial, nem a distância – home office ou coisa parecida)

### PRAZO

- Deve ser comunicado com dois dias corridos de antecedência
  - Durará até 60 dias, podendo ser fracionado em 2 períodos de 30 dias.
- Obs.: O contrato de trabalho será restabelecido 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 se ele decidir antecipar o fim do período de suspensão pactuado (por necessidade de retomada das atividades, p. ex).

### Manutenção de Benefícios

- O empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador;
- O empregado poderá recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

### Ajuda Compensatória

(Natureza Indenizatória, não integra salário nem a base de cálculo de IR nem de Contribuição Social, nem FGTS e pode ser deduzida da base de cálculo para apuração do Lucro Real)

- EMPRESAS COM RECEITA SUPERIOR A R\$ 4.800.000,00 EM 2019 – DEVEM pagar AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL no importe de 30% do Salário do Empregado (§ 5º do art. 8º)
- EMPRESAS COM RECEITA INFERIOR A R\$ 4.800.000,00 EM 2019 – PODEM conceder AJUDA COMPENSATÓRIA e o valor será definido por acordo ou negociação coletiva – art. 9º § 1º



## BENEFÍCIO EMERGENCIAL

### O QUE É

Prestação mensal devida a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho e **paga pelo Governo Federal** exclusivamente enquanto durar a situação excepcional.

Obs.1: É FACULTATIVO, ou seja, depende do empregador solicitar ao Ministério da Economia no prazo de dez dias, contados da data da celebração do acordo.

Obs.2: se ultrapassar os 10 dias, o empregador pagará o salário integral até a data que comunicar. A partir da comunicação, o Ministério terá 30 dias para pagar a primeira parcela do Benefício

Obs.3: se o empregador não solicitar, deverá suportar o pagamento dos salários e benefícios.

### VALOR

**A base de cálculo será o valor do seguro desemprego a que o empregado faria jus:**

I - Redução de Jornada de Trabalho e de Salário: será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução; e

II - Suspensão temporária do contrato de trabalho:

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 (empresa que teve receita maior que R\$ 4.800.000,00 em 2019, deverá complementar o pagamento com AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado). Empresa que teve receita inferior, não é obrigada a pagar mas pode negociar o valor (art. 9º, §1º).

Obs.: No caso de Redução de Jornada negociada pelo Sindicato e com percentuais distintos dos previstos, os valores de redução também serão distintos (consultar o § 2º do art. 11 da MP 936/20)



## BENEFÍCIO EMERGENCIAL

### CUMULAÇÃO DE BENEFÍCIO EMERGENCIAL

- Art. 6º, § 3º O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho.

- Há, no entanto, limite de valor para quem tem contrato de trabalho intermitente (R\$ 600,00 – caput do art. 18), mesmo que o trabalhador tenha mais de um trabalho intermitente (§ 3º do art. 18)

### Medidas de Conformidade (Art. 6º § 2º)

O Benefício 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.

Obs.: Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pago indevidamente ou além do devido, (por conta de informações incorretas ou fraude) serão inscritos em Dívida Ativa da União e passível de execução judicial (art. 5º, § 7º).



<b>EMPRESAS QUE PODEM SE VALER DAS MEDIDAS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Apenas empresas exclusivamente PRIVADAS;</li><li>- Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista <b>NÃO PODEM SE VALER DAS MEDIDAS</b></li></ul>
<b>ESTABILIDADE DE EMPREGO – art. 10</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e</li><li>- após o restabelecimento do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão. Obs.: se a empresa não solicitar o benefício emergencial aos empregados, não haverá estabilidade.</li></ul>
<b>COMUNICAÇÃO AO SINDICATO – ART. 11</b>	<p>§ 4º 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 de sua celebração.</p> <p>Obs.: § 3º 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.</p>
<b>Quando se tratar de Serviço Público ou atividade essencial</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Observar o previsto na Lei 7783/89 (Lei de Greve) e Lei 13979/2020, ou seja, a redução ou suspensão não podem afetar o fornecimento do serviço.</li></ul>

## Contato

Drº Alexandro: [a.guirao@guirao.com.br](mailto:a.guirao@guirao.com.br)

Drº Moacir: [m.guirao@guirao.com.br](mailto:m.guirao@guirao.com.br)

Drº Reinaldo: [r.garcia@guirao.com.br](mailto:r.garcia@guirao.com.br)



Alameda Caulim, 115 – Sala 1312 - Espaço Cerâmica – São Caetano do Sul/SP – CEP 09531-195

Telefone: 55 11 4221-3600 - WhatsApp 11 99301-1195 - e-mail: [guirao@guirao.com.br](mailto:guirao@guirao.com.br)  
[www.guirao.com.br](http://www.guirao.com.br) - [facebook.com/guiraoadvogados](https://facebook.com/guiraoadvogados)