

ENTENDA A MEDIDA PROVISÓRIA

nº 936/2.020

A pandemia gerada pelo CORONAVÍRUS, fez e faz com que líderes mundiais editem normas que possam, ao menos, reduzir os efeitos catastróficos em diversas áreas. No contexto laboral, e no que pertine ao nosso país, tem-se a Medida Provisória 936, bem como as de números 927 e 928. Anteriormente, fora publicada a Lei 13.979, de fevereiro de 2.020, com medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública.

Inúmeros Decretos foram editados pelos Estados e Municípios em sentido análogo, e se não direcionados necessariamente às atividades laborais, tiveram seus reflexos a todos os trabalhadores e empresários de nosso Brasil. A exemplo disso, o Executivo do Município de Araucária – PR, editou decretos, entre os quais suspendendo atendimento presencial ao público no comércio da cidade, e posteriormente, inclusive, ‘toque de recolher’ (o que precisou ser revisto pelo Judiciário).

Para amenizar os impactos sociais e econômicos desta crise, o governo federal editou a Medida Provisória 927/2020, vindo alterar, PROVISORIAMENTE, regras da CLT para evitar a quebra das empresas e a dispensa de trabalhadores.

Insta esclarecer que, inobstante a todos os esforços dos governos municipal, estadual e federal, informações do IBGE¹ retratam que a taxa de desemprego deva chegar a 16% no País nesse ano, e alguns especialistas tem visão ainda mais devastadoras, quando apontam que, no pior cenário, a taxa de desemprego chegaria a 19% e o país teria 20 milhões de desempregados, provavelmente entre julho e setembro.

Diversas medidas paliativas estão contempladas na MP 927, como o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e o pagamento diferido do FGTS.

No início da noite de 01 de abril, a Secretaria Especial do Trabalho e Previdência, divulgou o Programa de Proteção Emergencial do Emprego e da Renda, na busca da continuidade da atividade econômica e a manutenção dos postos de trabalho. Assim, foi editada Medida Provisória (936/2020)

¹ Vide em: <https://d24am.com/economia/pais-tem-123-milhoes-de-desempregados-segundo-o-ibge/>. Acesso em: 05abr.2020.



(41) 3642-1554



(41) 99973-3022



**DICESAR
BECHES**
&
ADVOGADOS ASSOCIADOS



dicesarbechesadvogados



dicesaradvogados.com.br

com as regras e condições para redução proporcional de salário e jornada de trabalho e suspensão temporária do contrato de trabalho, com aporte de recursos pela União Federal.

A seguir, um apanhado das possibilidades apresentadas pela MP 936/2020.

MP 936, DE 01/04/2.020

O Governo Federal editou a Medida Provisória 936, na edição extra de 1º de abril de 2020, para estabelecer o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, vigente durante a pandemia do COVID-19, e criar o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER), que será custeado com recursos da União Federal.

1. DIRETRIZES

Em seu artigo 3º, a MP já deixa clara suas diretrizes, com:

- * pagamento de BEPER;
- * redução proporcional de jornada e de salário;
- * suspensão temporária do contrato.

2. REDUÇÃO DE JORNADA COM PRESERVAÇÃO DE RENDA

A MP 936, tem a previsão da possibilidade de reduzir-se a jornada, com redução do valor a ser pago pela empregadora, mas mantendo-se, obviamente a renda ao trabalhador.

Assim, pode-se ser celebrado acordo INDIVIDUAL ou COLETIVO, dependendo das situações abaixo demonstradas:



(41) 3642-1554



(41) 99973-3022



**DICESAR
BECHES**
&
ADVOGADOS ASSOCIADOS



dicesarbechesadvogados



dicesaradvogados.com.br

- Acordo Individual – todos os empregados se a redução for de 25%. Redução de 50% e 70%, apenas para empregados com salário de ATÉ R\$3.135,00 ou superior a R\$12.202,12 (hipersuficientes).
- Não autorizada a redução, via acordo individual, para empregados com salário de R\$3.135,01 até R\$12.202,11.
- Acordo Coletivo - todos os empregados (podendo o percentual de redução variar entre 25% a 70%).

Redução Salarial	Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda	Acordo individual	Acordo coletivo
25%	25% do seguro desemprego	Todos os empregados	Todos os empregados
50%	50% 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
70%	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

No caso de redução de jornadas de trabalho e de salário, o FGTS vai ser recolhido, mas calculado sobre o valor do salário que for pago pelo empregador. No caso de uma redução de 25%, por exemplo, a empresa paga 75% do salário e o empregado recebe complemento do seguro-desemprego. Essa parcela de 75% será a base de cálculo do FGTS.



(41) 3642-1554



(41) 99973-3022



**DICESAR
BECHES**
&
ADVOGADOS ASSOCIADOS



dicesarbechesadvogados



dicesaradvogados.com.br

3. VALORES DEVIDOS A TÍTULO DE SEGURO-DESEMPREGO

Como visto, a base para complementação por parte da União do benefício, está atrelado do valor devido a título de seguro-desemprego. Para melhor entendimento do valor devido, observe a regra QUANDO DO PAGAMENTO DO SEGURO-DESEMPREGO:

- O valor máximo pago pelo seguro-desemprego é de R\$ 1.813,03;
- Trabalhador recebe entre três e cinco parcelas, dependendo do tempo trabalhado;
- O valor não pode ser menor do que o salário mínimo;
- Em 2020, se o resultado da média salarial para o cálculo do seguro-desemprego for:
 - 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

4. SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO COM PAGAMENTO DE VALORES QUE SEGUEM A REGRA DO SEGURO DESEMPREGO

O empregador poderá acordar a suspensão do contrato de trabalho com os empregados. Esses empregados receberão o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

CONDIÇÕES

- Forma - Suspensão do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos



(41) 3642-1554



(41) 99973-3022



DICESAR
BECHES
&
ADVOGADOS ASSOCIADOS



dicesarbechesadvogados



dicesaradvogados.com.br

• Benefícios - mesmo suspendendo-se o contrato de trabalho (deixando a empregadora de pagar salário), benefícios devem ser mantidos (isso está expresso na MP – art. 8º, § 2º, inciso I), como **plano de saúde e odontológico, auxílio creche, a previdência privada e auxílio funeral.**

Mas em relação, ao vale refeição não há consenso entre advogados porque alguns que consideram o benefício como verba paga a quem está trabalhando.

Se não houver deslocamento do empregado para trabalhar, não é devido o vale transporte, apesar de igualmente haver entendimentos diversos.

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

• Garantia provisória - Garantia provisória no emprego durante o período de suspensão e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da suspensão.

• Prazo - máximo de 60 dias (dentro do período de estado de calamidade pública), podendo ser fracionado em 2 períodos de 30 dias.

• Ajuda Compensatória (natureza indenizatória) - 30% do salário - obrigatória apenas para empresas com receita bruta anual superior a R\$4,8MM.

• Requisitos - acordo individual escrito e comunicação prévia com no mínimo 2 dias corridos, mais manutenção de todos os benefícios.

• Garantia Provisória no Emprego - durante o período da suspensão, mais igual período após o restabelecimento da jornada (podendo ser convertida em indenização em caso de dispensa).

• Acordo Individual - apenas para empregados com salário até R\$3.135,00 ou superior a R\$12.202,12 (hipersuficientes). Não autorizada a redução, via acordo individual, para empregados com salário entre R\$3.135,01 até R\$12.202,11.

• Acordo Coletivo - todos os empregados.

• situação de quem tinha férias marcadas para o período de suspensão - O empregador pode adiar as férias marcadas e fazer a suspensão do contrato. Se o empregador, por outro lado, colocou o empregado em férias por conta da pandemia, o período de férias deve ser cumprido. Após o seu término, o empregador poderá retomar o trabalho normalmente ou ser submetido à redução de jornada e salário ou à suspensão temporária do contrato.



(41) 3642-1554



(41) 99973-3022



DICESAR
BECHES
&
ADVOGADOS ASSOCIADOS



dicesarbechesadvogados



dicesaradvogados.com.br

• **Trabalhadores que já estavam em licença médica poderão ter o contrato suspenso?** Os empregados em licença médica e aqueles afastados pelo INSS em virtude de auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez não poderão ter seus contratos de trabalho suspensos. Eles já estão afastados do trabalho. Após à volta da licença médica ou alta médica do INSS, contudo, o empregado pode ter o contrato reduzido ou suspenso.

• **Trabalhadores com o contrato suspenso que ficarem doentes voltam a receber o salário integral?** O contrato fica suspenso pelo prazo acordado com o empregador. Se o empregado ficar doente nesse período, com atestado médico superior a 15 dias, ele deve procurar o empregador para ser direcionado para o INSS para receber o auxílio-doença ou pode, ele próprio, procurar o INSS diretamente.

• **Como ficam as gestantes?** Podem ter o contrato suspenso ou reduzido, como qualquer outro empregado. Elas não podem ser demitidas sem justa causa, pois têm estabilidade. Quando o bebê nascer, o regime é automaticamente alterado, e a mãe entrará nas regras previdenciárias.

• **E para as mulheres que estão em licença maternidade? Poderão ter contratos suspensos ou reduzidos?** Enquanto estiverem no período de licença, não. Somente após à volta ao trabalho. Mesma lógica da licença médica.

5. GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO

- Durante o período acordado de redução da jornada/salário e suspensão do contrato de trabalho
- Após o término do acordado, por igual período ao da redução ou suspensão.
- Em caso de dispensa do empregado, salvo na hipótese de pedido de demissão e justa causa, a empresa pagará, além das verbas rescisórias, indenização substitutiva no valor de:
 - 50% do salário que o empregado faria jus no período da garantia de emprego, na hipótese de redução de jornada/salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
 - 75% do salário que o empregado faria jus no período da garantia de emprego -na hipótese de redução de jornada/salário superior a 50% e inferior a 70%
 - 100% do salário que o empregado faria jus no período da garantia de emprego - na hipótese de redução de jornada/salário superior a 70% ou na hipótese de suspensão do contrato de trabalho.



(41) 3642-1554



(41) 99973-3022



DICESAR
BECHES
&
ADVOGADOS ASSOCIADOS



dicesarbechesadvogados



dicesaradvogados.com.br

6. PENALIDADES

- Falta de informação ao Ministério da Economia dos acordos formalizados (no prazo de 10 dias) = responsabilidade da Empresa em arcar com o pagamento da remuneração integral do empregado (nos valores recebidos por ele antes da redução salarial ou suspensão do contrato de trabalho) até a data em que formalizar o envio das informações.
- Irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução de jornada/salário e suspensão temporária do contrato de trabalho = multa do artigo 25 da Lei 7.998/90
- Não aplicação do critério da dupla visita
- Importante - na suspensão temporária do contrato o empregado NÃO poderá exercer qualquer atividade profissional, nem mesmo remotamente (*home office*).

7. VIGÊNCIA

- Período máximo para adoção das medidas, ainda que sucessivas, 90 dias durante o estado de calamidade pública. Atentar-se ao período máximo de 60 dias para os casos de suspensão temporária do contrato de trabalho.
- Início - após 2 dias corridos, a contar da comunicação ao empregado (desde que o acordo individual ou coletiva) tenha sido formalizado).
- Término - após 2 dias corridos, contados:
 - da cessação do estado de calamidade pública
 - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução ou suspensão
 - da data que o empregador informar ao empregado a sua decisão de antecipar o fim do período de redução ou suspensão pactuado.



(41) 3642-1554



(41) 99973-3022



DICESAR
BECHES
&
ADVOGADOS ASSOCIADOS



dicesarbechesadvogados



dicesaradvogados.com.br



Fundado em 1975, *Dicesar Beches & Advogados Associados* é um escritório de advocacia do Sul do Estado do Paraná. Ao longo de sua trajetória, atuando nas mais diversas áreas do Direito, o escritório sempre manteve viva sua vocação de buscar a prestação serviços jurídicos com alto padrão de qualidade. Com escritórios na grande Curitiba, em especial na cidade de Araucária, conduz diversos tipos de transações assegurando a eficiência no atendimento a cerca de 2.000 processos em diversas regiões do Brasil.

Nesta trajetória, defendeu e defende seus clientes de forma a conferir a cada um a efetiva aplicação de justiça. Sempre procurou e busca os melhores resultados com determinação, sendo que o conhecimento jurídico e sua exteriorização foram e são marcas de uma história muito importante. A transparência e responsabilidade firmaram o alicerce do que hoje se vê erigido. Dr. Dicesar Beches Vieira deu início à esta caminhada vitoriosa, e foi o primeiro Presidente da Ordem dos Advogados do Brasil, Subseção Araucária. Seu filho, Dr. Dicesar Júnior, também ex-Presidente da OAB, está hoje à frente da banca.



Rua Alfred Charvet, nº 698, Vila Nova, Araucária, PR – CEP 83.703-278

Fones: (41) 3642-1554 / 99973-3022 / 99673-0014

www.dicesaradvogados.com.br



(41) 3642-1554



(41) 99973-3022



**DICESAR
BECHES**
&
ADVOGADOS ASSOCIADOS



[dicesarbechesadvogados](https://www.facebook.com/dicesarbechesadvogados)



dicesaradvogados.com.br