

NOTAS EXPLICATIVAS SOBRE A MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020

**Programa Emergencial de Manutenção
do Emprego e da Renda**



ZANÃO & POLISZEZUK

ADVOGADOS ASSOCIADOS

ENTENDENDO A MEDIDA PROVISÓRIA N 936/2020

Com a edição da Medida Provisória 936/2020 publicada no DOU de 02/04/2020 que instituiu 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)” elaboramos um manual com perguntas e respostas sobre sua aplicação com vistas a dirimir as principais dúvidas que possam surgir em decorrência de sua interpretação.

Lembramos que este Material é disponibilizado aos nossos clientes em caráter de orientação geral e que dúvidas e interpretações divergentes poderão ocorrer, motivo pelo qual permanecemos à disposição de todos para responder a casos pontuais através de todos os nossos meios de comunicação.

Boa leitura.



Quais os principais objetivos desta Medida Provisória?

Resposta: Através dela o governo visa a manutenção de empregos e da renda dos trabalhadores no período do estado de **calamidade pública e continuidade das atividades empresariais** e, para tanto, institui o pagamento do **BEPER – Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda**, diante da possibilidade de **redução proporcional de jornada de trabalho e de salários** e a **suspensão temporária do contrato de trabalho**.

Esta Medida Provisória se aplica a todas as empresas?

Resposta: Apenas às pessoas jurídicas de direito privado e que sejam empregadoras.



Em quais hipóteses será pago o BEPER pela União?

Resposta: Nas hipóteses de **redução** proporcional de jornada de trabalho e salário e nos casos de **suspensão** temporária do contrato de trabalho.

Quando será devido o BEPER?

Resposta: Será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e do salário ou da data da suspensão do contrato.

Quais são as obrigações formais do empregador que reduzir a jornada mediante redução salarial ou suspender o contrato?

Resposta: Informar o Ministério da Economia e o sindicato laboral correspondente no prazo máximo de **10 dias** da data da celebração do acordo.

O que ocorre se o empregador não informar a celebração do acordo?

Resposta: Ele ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato, inclusive com **todos os encargos**, até a data que efetivamente venha a prestar a informação.

Como deve ser feita esta informação ao Ministério da Economia?

Resposta: Será expedido um **ato normativo** por parte do ministério visando disciplinar a transmissão das informações.





Qual será o valor do BEPER?

Resposta: Terá como base de cálculo o **valor mensal do seguro-desemprego** a que o empregado tenha direito, tomando-se como base de cálculo o percentual da redução para a hipótese de redução de jornada e salário.

Em se tratando de hipótese de suspensão do contrato de trabalho, o BEPER deverá ser de **100%** do valor do seguro desemprego (**para empresas com receita bruta anual inferior a R\$ 4.800.000,00** ou **70%** do valor do seguro desemprego **para empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00**). Nesta última hipótese, a suspensão do contrato fica condicionada ao pagamento de uma ajuda compensatória por parte da empresa no valor de 30% do valor do salário auferido pelo empregado.

Como poderá ocorrer a redução proporcional da jornada de trabalho e de salários?

Resposta: Por até 90 dias, desde que seja:

- A) preservado o valor do salário/hora de trabalho;
- B) pactuado por acordo individual ou coletivo escrito;
- C) e dentro dos percentuais de 25%, 50% ou 70%; exceto se o acordo for feito com a entidade sindical laboral.

Como poderá se dar a suspensão do contrato de trabalho?

Resposta: Pelo prazo máximo de 60 dias, fracionado em até dois períodos de 30 dias, e desde que seja:

- A) pactuado por acordo individual ou coletivo por escrito;
- B) não podendo, em hipótese alguma, o trabalhador desempenhar suas atividades dentro ou fora da empresa, ainda que de forma parcial.



Esta medida dispõe sobre garantia de emprego aos trabalhadores que tenham seus salários e jornadas reduzidos ou tenham seu contrato de trabalho suspenso?

Resposta: **Sim.** A garantia de emprego será aquela resultante da somatória do período em que durar a redução do salário ou a suspensão do contrato mais este mesmo período após o restabelecimento da jornada ou trabalho habitual. Exemplo: O empregado que teve redução de jornada e salário por 90 dias. Durante estes 90 dias ele não poderá ser demitido (salvo demissão por justa causa ou pedido de demissão) por gozar de estabilidade e, findo este período, ele também não poderá ser demitido por igual prazo. (ou seja, este trabalhador terá um período de estabilidade de 180 dias no emprego)

E se o empregador demitir o trabalhador que tenha garantia de emprego?

Resposta: A empresa será obrigada a pagar ao trabalhador, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, uma indenização no valor de:

A)

50% do salário a que o empregado tinha 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;

B)

75% 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

C)

100% 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 ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.



ZANÃO & POLISZEZUK

ADVOGADOS ASSOCIADOS

As entidades sindicais laborais poderão firmar acordos e convenções coletivas visando a redução de jornada e salário?

Resposta: Sim, desde que respeitado os seguintes percentuais de BEPER:

- A) sem percepção do Benefício Emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a 25%;
- B) de 25% sobre a base de cálculo do seguro desemprego para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- C) de 50% sobre a base de cálculo do seguro desemprego para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; e
- D) de 70% sobre a base do seguro desemprego para a redução de jornada e de salário superior a 75%.

Ficam mantidos os direitos dos empregados previstos em acordos e convenções coletivas já vigentes?

Resposta: Sim. Permanecem inalterados todos os direitos previstos em acordos e convenções coletivas vigentes.



Os sindicatos laborais poderão firmar acordos e convenções coletivas visando a implementação dos direitos previstos nesta Medida Provisória?

Resposta: **Sim.** As entidades sindicais poderão firmar acordos e convenções coletivas visando o resguardo dos direitos e benefícios de todos os empregados de suas categorias representadas, independentemente do valor salarial dos trabalhadores.

É necessária a participação dos sindicatos laborais em acordos envolvendo trabalhadores que percebam salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou trabalhadores com diploma de nível superior e que percebam salário igual ou superior a R\$ 12,202,12?

Resposta: O artigo 7º da CF proíbe que a redução salarial, a menos que seja feita através de acordo ou convenção coletiva. Sendo assim, é mais seguro para a empresa que, tanto na hipótese de redução de jornada de trabalho com redução salarial, ou se suspensão de contrato de trabalho, independentemente do valor de salário pago aos trabalhadores pela empresa, seja sempre mediante acordo coletivo.





ZANÃO & POLISZEZUK

ADVOGADOS ASSOCIADOS

Rua da Consolação, 65 | Conj. 31/43
CEP: 01301-911 | São Paulo/SP



+55 (11) 3256.6680



contato@zp.adv.br



zp.adv.br



@zpadvogados