



Coelho, Junqueira & Roque

Advogados Associados

MP 936/2020 – relações empregatícias em administradoras e condomínios

Rodrigo Coelho, Sócio Titular do Coelho, Junqueira e Roque Advogados

Jéssica Souza, Sócia do Coelho, Junqueira e Roque Advogados

Elisa Cabral Mendonça, Sócia do Coelho, Junqueira e Roque Advogados

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 o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do COVID-19

- 1. INTRODUÇÃO – OBJETIVO E MEDIDAS**
- 2. DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA (“BEPER”)**
- 3. REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO**
- 4. SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO**
- 5. DA AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL**
- 6. DA GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO**
- 7. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

1. INTRODUÇÃO – OBJETIVOS E MEDIDAS

DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA (“PEMER”)

1.1. Objetivo

- Preservar emprego e a renda.
- Garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais
- Reduzir impacto social decorrente do COVID-19

1.2. Medidas

- Pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (“BEPER”).
- Redução proporcional de jornada de trabalho e de salários.
- Suspensão temporária do contrato de trabalho

2. DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA (“BEPER”)

2.1. A ser pago, com recursos da União, nas seguintes hipóteses:

- Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário.
- Suspensão temporária do contrato de trabalho

2.2. O empregador deve informar ao Ministério da Economia e ao Sindicato de Classe a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 dias, contado da data da celebração do acordo individual com o empregado; o pagamento do benefício se dará no prazo de 30 dias contado da data da celebração do acordo, perdurando exclusivamente enquanto durarem as referidas medidas alternativas.

Enquanto não prestar referidas informações, o empregador fica responsável pelo pagamento integral da remuneração do empregado, inclusive encargos sociais.

2.3. Ato do Ministério da Economia, que ainda não foi editado, disciplinará:

- a transmissão de informações e comunicações pelo empregador; e
- concessão e pagamento do “BEPER”.

2.4. O valor do “BEPER” terá como base de cálculo o valor do seguro-desemprego que o empregado teria direito, se preenchesse os requisitos legais (art. 5º Lei nº 7.998/90):

- a) na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, terá como base de cálculo o percentual da redução; e
- b) na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal:
 - equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito no período de suspensão contratual (máximo de 60 dias, podendo fracionar em dois de 30 dias);
 - equivalente a 70% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, se a empresa teve renda bruta superior a R\$ 4.800.000.00, no ano-calendário 2019.

2.5. O valor do “BEPER” teria previsão diferente, se as medidas alternativas de redução de jornada e salário ou suspensão contratual fossem adotadas mediante negociação coletiva (ACT/CCT):

- a) sem recebimento para a redução de jornada e de salário inferior a 25% (vinte e cinco por cento);
- b) se a redução da jornada e salário for superior a 25% e inferior a 50%, o “BEPER” será de 25% sobre o valor do seguro desemprego que teria direito;
- c) Se a redução da jornada e salário for igual ou superior a 50% e inferior a 70%, o “BEPER” será de 50% sobre o valor do seguro desemprego que teria direito; e
- d) Se a redução da jornada e salário for igual ou superior a 70%, o “BEPER” será de 70% sobre o valor do seguro desemprego que teria direito.

2.5. O recebimento do “BEPER” em nada altera o direito de o trabalhador se habilitar, futuramente, no benefício do seguro-desemprego, em caso de eventual dispensa, se preencher os requisitos legais.

3. REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

3.1. Poderá o empregador acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, observando os seguintes requisitos:

- período máximo de 90 dias, durante o estado de calamidade por conta do COVID-19;
- preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos;
- redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos percentuais de 25%; 50%; ou 70%.
- termo de negociação de redução de jornada e salário deverá ser comunicado ao sindicato da categoria no prazo de 10 dias da assinatura por parte das partes envolvidas.

3.2. Podem ser negociados livremente com cada empregado (acordo individual), sem a presença do Sindicato de Classe:

- a) acordos em que a redução da jornada e salário for de 25%;
- b) acordos em que a redução da jornada e salário for de 50% ou 70%, desde que:
 - I) o empregado receba salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00;
 - II) o empregado ganhe mais de duas vezes o valor de limite de benefício do INSS (R\$ 12.202,12) e seja portador de diploma superior, considerado, portanto, um empregado hipersuficiente.

3.3. Empregados com salário acima de R\$ 3.135,00 e abaixo de R\$ 12.202,12, a redução proporcional de jornada e salário acima de 25% só poderá ocorrer por meio de negociação coletiva (indispensável participação do sindicato profissional).

4. SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

4.1. Poderá o empregador acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, observando os seguintes requisitos:

- prazo máximo de 60 dias, podendo ser fracionado em até dois períodos de 30 dias, durante a permanência do estado de calamidade;
- pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, sem a participação sindical, comunicação sendo realizada ao empregado com dois dias de antecedência ao início da suspensão; prerrogativa válida para empregados que recebam salário até R\$ 3.135,00 ou que sejam considerados hipersuficientes (salário igual ou superior a R\$ 12.202,12) e sejam portadores de diploma de nível superior);
- para os demais empregados que ganham acima de R\$ 3.135,00 e não sejam hipersuficientes, a suspensão temporária deverá se dar por negociação coletiva (indispensável participação do sindicato profissional);
- durante a suspensão, o empregador deverá manter todos os benefícios dos empregados (naturalmente, aqueles que não dependem do efetivo trabalho, já que o contrato se encontraria suspenso, como, por exemplo, auxílio-alimentação, cesta básica e plano de saúde);
- durante a suspensão o empregado poderá optar por recolher ao INSS como segurado facultativo;
- impossibilidade de qualquer trabalho, ainda que teletrabalho ou *home office*;
- se a empresa, no ano-calendário de 2019, tiver auferido renda bruta superior a R\$ 4.800.000,00, somente poderá suspender o contrato de trabalho mediante pagamento de ajuda compensatória mensal equivalente a 30% do salário do empregado, durante o período de suspensão temporária;

5. DA AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL

5.1. Faculta-se ao empregador o pagamento de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho, observando-se:

- o valor deve ser definido no acordo individual pactuado entre as partes ou em negociação coletiva;
- na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, não integrará o salário devido pelo empregador;

- terá natureza indenizatória (NÃO integrando base de cálculo para FGTS, IR, INSS ou demais tributos sobre a folha de pagamento da empresa);
- não integrará a base de cálculo do IRRF ou da declaração de ajuste anual do IRPF do empregado;
- poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do IRPJ e da CSSLL das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

6. DA GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO

6.1. Os empregados terão garantia provisória no emprego, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, nos seguintes termos:

- durante o período acordado para qualquer das duas medidas alternativas; e
- depois de restabelecimento “normal” do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução proporcional de jornada e salário ou a suspensão contratual;
- excluídos, naturalmente, casos de pedido de demissão e justa causa.

7. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

7.1. 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, respeitado o prazo máximo de que trata a suspensão contratual.

7.2. O curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da CLT poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a 1 mês e nem superior a 3 meses.