

COMUNICADO FENABB Nº 02/2020

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 01/04/2020 – PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Na data de ontem, dia 01.04.2020, o Governo Federal editou a Medida Provisória nº 936, para fins de instituir o **PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA**, com medidas trabalhistas complementares para fins de enfrentamento do estado de calamidade pública causado pela pandemia do novo coronavírus (COVID-19), objetivando a preservação do emprego e da renda, a continuidade das atividades das empresas, bem como reduzir os impactos sociais da atual situação de crise.

As medidas que compõem o referido Programa, são:

- I – Pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- II – Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário;
- III – Suspensão temporária do contrato de trabalho.

I – DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Trata-se um “Benefício Emergencial”, para a preservação do emprego e da renda, que será custeado com os recursos da União, nos casos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, e de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Informações Gerais:

- a) Sua prestação será mensal, a partir da data da redução ou suspensão;
- b) Caberá ao empregador, no prazo de 10 (dez) dias, a contar da celebração do acordo, informar ao Ministério da Economia a redução ou suspensão, conforme for o caso;
- c) A primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias da celebração do acordo, tendo vigência somente enquanto durar a medida de redução ou suspensão;
- d) Caso o empregador não cumpra o prazo de dez dias para informar o acordo ao Ministério da Economia, ficará responsável pelo pagamento da remuneração anterior ao acordo, inclusive seus respectivos encargos, até que a informação seja prestada;

- e) Caberá ao Ministério da Economia disciplinar a forma de transmissão de informações pelo empregador, além de concessão e pagamento do benefício;
- f) Caso o empregado venha a ser demitido nos moldes da CLT, durante a vigência do acordo, o recebimento do Benefício não impedirá a concessão do seguro desemprego;
- g) Além do Benefício, poderá o empregador fornecer ajuda compensatória mensal ao empregado, devendo esta ter seu valor definido no acordo firmado. Ademais, esta ajuda terá caráter indenizatório, não integrando base de cálculo para imposto de renda, contribuição previdenciária, demais tributos e do FGTS, além de não integrar o salário, propriamente dito.

Do valor do Benefício:

O valor do Benefício Emergencial será calculado com base no valor mensal do seguro desemprego a que o empregado teria direito, ou seja, na forma prevista no Art. 5º da Lei nº 7.998/90, sendo ainda observados os seguintes critérios:

- a) No caso de Redução de Jornada de Trabalho e de Salário, deverá ser aplicada, sobre a base de cálculo, o mesmo percentual de redução previsto no acordo entre as partes;
- b) No caso de Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho, o valor do Benefício será pago integralmente ao empregado pela União. Em se tratando de empresa que teve faturamento superior a 4,8 milhões de reais, no ano de 2019, o empregador será responsável pelo pagamento de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, e a União de 70% (setenta por cento) do valor correspondente a seu seguro-desemprego.

O pagamento do Benefício independe do cumprimento de qualquer período aquisitivo; tempo de vínculo empregatício ou número de salários recebidos. Por fim, cabe destacar que não faz jus ao Benefício aquele que ocupa cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação, titular de mandato eletivo, ou aquele que esteja em gozo de Seguro-Desemprego, Bolsa de Qualificação Profissional ou Benefício de Prestação Continuada da Previdência Social.

II – DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário deverá ser, obrigatoriamente, acordada pelas partes, por escrito, pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, observados os seguintes requisitos:

- a) O valor do salário-hora, estabelecido no contrato de trabalho original, deverá ser preservado;

- b) Caberá ao empregador encaminhar um via do acordo firmado, ao empregado, com antecedência mínima de dois dias corridos do início de sua vigência;
- c) A referida redução somente poderá ser pactuada nos percentuais de 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) ou 70% (setenta por cento).

A jornada de trabalho e o salário, anteriormente contratados, serão reestabelecidos, no prazo de dois dias corridos de antecedência, contados da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo ou de data formalmente comunicada pelo empregador ao empregado.

III – DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

A suspensão temporária do contrato de trabalho deverá ser, obrigatoriamente, acordada pelas partes, por escrito, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, podendo ser fracionado em até dois períodos de 30 (trinta) dias, observados os seguintes requisitos:

- a) Caberá ao empregador encaminhar um via do acordo firmado, ao empregado, com antecedência mínima de dois dias corridos do início de sua vigência;
- b) Durante o período de suspensão, o empregado fará jus a todos os benefícios previstos em seu contrato de trabalho e ficará autorizado a recolher para o Regime da Previdência Social na qualidade de segurado facultativo;
- c) Se, no decorrer do período de suspensão o empregado mantiver quaisquer tipos de atividades laborais, ficará descaracterizada a suspensão temporária. Nesses casos, o empregador estará sujeito ao pagamento da remuneração e encargos referentes ao período, às penalidades previstas em lei e às sanções previstas no acordo celebrado;
- d) As empresas que obtiveram, em 2019, receita bruta superior a 4,8 milhões de reais, deverão pagar ajuda compensatória no valor de 30% (trinta por cento) do salário do empregado, durante o período de suspensão;

O contrato de trabalho será reestabelecido no prazo de dois dias corridos de antecedência, contados da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo ou de data formalmente comunicada pelo empregador ao empregado.

IV – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Os empregados que integrem o Programa de Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda tem reconhecida a garantia provisória no emprego, durante o período acordado, bem como, após o reestabelecimento do contrato de trabalho, por igual período àquele previsto no acordo.

Em caso de dispensa **sem justa causa** durante o período de garantia, o empregador estará sujeito ao pagamento das verbas rescisórias previstas na legislação e indenização no valor de:

- a) 50% (cinquenta por cento) 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 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);
- b) 75% (setenta e cinco por cento) 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 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento);
- c) 100% (cem por cento) 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 superior a 70% (setenta por cento) ou no caso de suspensão temporária do contrato de trabalho.

As medidas previstas no Programa poderão ser implementadas por Acordo Individual ou por Acordo Coletivo, observadas as seguintes condições:

- a) **Acordo Individual**: Para os empregados que recebem salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais) ou que possuam diploma de nível superior e percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social. Os termos pactuados deverão ser comunicados pelos empregados aos respectivos sindicatos laborais, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data da celebração;
- b) **Acordo Coletivo**: À exceção dos casos previstos na alínea “a”, supra, os acordos deverão ser celebrados, obrigatoriamente, via negociação coletiva. Dadas as especificidades nessa modalidade de negociação, as informações mais detalhadas poderão ser analisadas caso a caso, mediante consulta direta ao Jurídico da FENABB.

V – DISPOSIÇÕES FINAIS

Por se tratarem de medidas emergenciais, oportuno destacar que as AABBs poderão valer-se da colaboração dos respectivos contadores, com base, inclusive, nas próximas informações e procedimentos que serão detalhados pelo Governo Federal.

Finalmente, deverão os administradores manter a atenção quanto aos cuidados para a conservação e segurança das Associações, aí incluídos cuidados específicos de cada uma de suas instalações, durante todo o período de suspensão de suas atividades.

Maiores esclarecimentos e informações a respeito do assunto poderão ser solicitados à FENABB, via emails fenabb@fenabb.org.br e/ou juridico@fenabb.org.br .