

MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Em 01.04. 2020 foi publicada a Medida Provisória (MP) 936/2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda a ser pago com auxílio governamental nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário e suspensão temporária do contrato de trabalho, com intuito de preservar o emprego e a renda durante o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

A MP determina quais medidas poderão ser adotadas pelos empregadores **enquanto durar o estado de calamidade pública** e observados os prazos nela previstos.

Também determina que o Ministério da Economia disciplinará a forma de transmissão das informações e comunicações pelo empregador, bem como a forma de pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. **Ou seja, as empresas ainda dependem da publicação do ato do Ministério da Economia para poderem efetivamente aplicar as disposições constantes da MP 936/20.**

Enquanto esse ato não é publicado, as empresas devem seguir as disposições das Convenções Coletivas em vigor que tratam do tema específico. Nesse passo, o **SINDRESBAR** firmou Convenções Coletivas de Trabalho com o **SINTHORESP** e com o **SINDIFAST** prevendo, dentre outras disposições, o quanto segue:

1. Do pagamento salarial de março 2020:

As empresas poderão pagar os salários do mês de março até o dia 15 de abril de 2020.

2. Concessão de férias individuais ou coletivas:

As empresas poderão conceder férias individuais ou coletivas, sem a necessidade de observar os prazos para o “aviso de férias” e pagando aos empregados os valores efetivamente devidos (inclusive 1/3), porém, com a possibilidade de parcelamento em até 4 (quatro) vezes, sendo que a primeira parcela vencerá 30 (trinta) dias após a concessão das férias.

O saldo salarial devido ao empregado deve ser quitado no ato da concessão das férias e o parcelamento do pagamento das férias não implicará na dobra prevista no artigo 137 da CLT.

Os empregados que tiverem direito somente a férias proporcionais, poderão gozá-las proporcionalmente ao período adquirido, zerando a contagem do período aquisitivo quando do seu retorno ao trabalho.

3. Da redução salarial em 25% (vinte e cinco por cento):

Os salários dos empregados que **efetivamente estiverem trabalhando** poderão ser reduzidos em 25% (vinte e cinco por cento), desde que as respectivas jornadas também sejam proporcionalmente reduzidas em 25 (vinte e cinco por cento).

Com relação ao empregado horista, a redução será aplicada apenas em relação à quantidade de horas mínimas mensais, de modo que a empresa deverá garantir o pagamento mínimo de 70 (setenta) horas mensais.

Ainda, esta condição de trabalho deverá ser formalizada por escrito e não poderá ultrapassar um período de 120 (cento e vinte) dias, devendo ser cessada, acaso as condições sanitárias e econômicas se restabeleçam antes deste prazo.

4. Da suspensão dos contratos de trabalho:

As empresas poderão suspender os contratos de trabalho dos empregados, mediante o pagamento de um abono indenizatório mensal correspondente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial aplicável ao seu estabelecimento.

Para os empregados horistas, este abono deverá ser calculado sobre a média salarial dos últimos 12 (doze) meses.

Por se tratar de um abono indenizatório, referidos valores não integram a remuneração do empregado, nem constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista, fundiário nem previdenciário

As empresas que concedem plano de saúde e odontológico, deverão manter o benefício aos empregados que tiverem o contrato de trabalho suspenso.

Ainda, essa condição de trabalho deverá ser formalizada por escrito, mediante aceite do empregado e não poderá ultrapassar um período de 120 (cento e vinte) dias, devendo ser cessada, acaso as condições sanitárias e econômicas se restabeleçam antes deste prazo.

DISPOSIÇÕES DA MP 936/2020

1) Dos requisitos para a redução proporcional de jornada de trabalho e do salário

- Deve ser preservado o salário-hora do empregado;
- A redução poderá ser de 25, 50 ou 70%;
- Prazo máximo de duração: 90 dias (admitida a redução por períodos sucessivos);
- Deverá ser informada ao governo, no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, contados a partir da pactuação da medida;
- Empregado deverá ser comunicado com 2 dias de antecedência;
- Poderão ser adotadas, por acordo individual ou coletivo, conforme tabela:

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

- A jornada e o salário integrais deverão ser restabelecidos em dois dias corridos, assim que for cessada a redução de jornada e salarial;
- A redução de jornada e salário cessa nas seguintes hipóteses:
 - a) Término do estado de calamidade pública;
 - b) Vencimento do acordo entre as partes;
 - c) Decisão antecipada do empregador.

2) Dos requisitos para suspensão temporária do contrato de trabalho

- Prazo máximo de duração: 60 dias (que poderão ser fracionados em 2 períodos de 30 dias);
- Deverá ser informada ao governo, no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, contados a partir da pactuação da medida;
- Empregado deverá ser comunicado com 2 dias de antecedência;
- Todos os benefícios concedidos pelo empregador devem ser mantidos durante o período de suspensão;
- Empresas que fecharam o ano-calendário de 2019 com receita bruta de até R\$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) não precisarão conceder ajuda compensatória mensal ao empregado;
- Empresas que fecharam o ano-calendário de 2019 com receita bruta superior a R\$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) somente poderão suspender o contrato, mediante pagamento de ajuda compensatória mensal, no valor mínimo equivalente a 30% sobre o salário do empregado;
- Poderão ser adotadas, por acordo individual ou coletivo, conforme tabela:

Receita bruta anual da empresa	Ajuda compensatória mensal paga pelo empregador	Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda	Acordo Individual	Acordo coletivo
Até R\$ 4.8 milhões	Não obrigatória	100% 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
Mais de R\$ 4.8 milhões	Obrigatório 30% do salário do empregado	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

- A suspensão será descaracterizada e imediatamente restabelecidas as condições do contrato de trabalho, se houver prestação de serviços durante o período de suspensão contratual, ainda que parcialmente por meio de teletrabalho, à distância ou de forma remota.

3) Da ajuda compensatória mensal

- Será obrigatória a ajuda compensatória mensal (de 30% sobre o salário do empregado), somente nas suspensões contratuais firmadas pelas empresas que fecharam o ano-calendário de 2019 com receita bruta superior a R\$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);
- Além da ajuda compensatória mensal obrigatória, os empregadores poderão conceder (nas hipóteses de redução de jornada x salário e suspensão contratual), uma ajuda mensal facultativa.
- A ajuda mensal compensatória, seja ela obrigatória ou facultativa, terá caráter meramente indenizatório, não integrará a remuneração para qualquer fim de direito, nem servirá como base de cálculo para as contribuições previdenciárias e FGTS.

4) Da garantia Provisória no Emprego (Estabilidade)

- O empregado terá estabilidade durante o período de redução de jornada x salário ou suspensão contratual que se estenderá por igual período, após o término da medida adotada pelo empregador;
- Se houver rescisão sem justa causa, por iniciativa do empregador, durante o

período de garantia, além do pagamento das verbas rescisórias, será paga indenização variável (de 50% a 100% do salário a que o empregado teria direito durante o período restante), sem prejuízo do pagamento das verbas rescisórias devidas.

NELSON DE ABREU PINTO
Presidente do SindHotéis-SP

WILSON LUIZ PINTO
Presidente do SindResBar

CARLOS AUGUSTO PINTO DIAS
Vice-Presidente Jurídico da
CNTur e da FHORESP