
A MEDIDA PROVISÓRIA 936 DE 01 DE ABRIL DE 2020
Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

1. DA MP 936/20

Foi publicada, em edição extraordinária do Diário Oficial da União de 01/04/2020, a Medida Provisória nº. 936/20 que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe de medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (Covid-19).

O Programa, tem os seguintes objetivos:

- preservar o emprego e a renda;
- garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais;
- reduzir o impacto social.

Para atingir os objetivos, foram estabelecidas as seguintes medidas:

- pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- 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

O Benefício Emergencial, será pago nas seguintes hipóteses:

- redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; ou
- suspensão temporária do contrato de trabalho.

O Benefício, será:

- custeado com recursos da União

- de prestação mensal;
- devido a partir do início da redução da jornada e do salário ou da suspensão do contrato de trabalho;

3. Como funciona?

Para viabilizar a redução proporcional da jornada de trabalho e salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, devem ser observadas as seguintes regras:

- o empregador deve informar o Ministério da Economia a redução da jornada e salário ou a suspensão do contrato de trabalho do empregado, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo;
- a primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da celebração do acordo, desde que comunicada dentro do prazo de 10 (dez) dias;
- o Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e salário ou a suspensão do contrato de trabalho.

Caso o empregador não comunique o Ministério da Economia, dentro do prazo previsto:

- ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução ou suspensão, inclusive dos respectivos encargos sociais, até que a comunicação seja realizada;
- a data de início do Benefício Emergencial será a data em que a informação for efetivamente prestada e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e
- a primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data em que a informação for efetivamente prestada.

Ato do Ministério da Economia irá disciplinar:

- transmissão das informações e comunicações pelo empregador; e
- concessão e pagamento do Benefício Emergencial.

O recebimento do Benefício Emergencial não impedirá a concessão do seguro desemprego e nem alterará o seu valor, desde que cumpridos os requisitos legais para a percepção do seguro, no momento de eventual dispensa.

O Benefício Emergencial será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia.

4. Qual o valor do Benefício?

O benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

No caso da redução proporcional da jornada e do salário, sobre a base de cálculo (valor do seguro-desemprego) será aplicada a mesma proporção da redução.

E, na hipótese de suspensão do contrato de trabalho o benefício terá valor mensal:

- equivalente a 100% do valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito na hipótese de suspensão do contrato de trabalho pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 (trinta) dias;

- equivalente a 70% do valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito, no caso das empresas que no ano de 2019 auferiram receita bruta superior a R\$ 4,8 mi – caso em que a empresa poderá suspender o contrato mediante o pagamento de ajuda compensatória de 30% do valor do salário do empregado.

O Benefício Emergencial **SERÁ PAGO** ao empregado, independentemente:

- do cumprimento de qualquer período aquisitivo;
- tempo de vínculo empregatício;
- número de salários recebidos.

O Benefício Emergencial **NÃO SERÁ DEVIDO** ao empregado que esteja:

- ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandado eletivo; e
- em gozo de benefício de prestação continuada, seguro desemprego ou de bolsa de qualificação profissional.

O empregado que possuir mais de um vínculo formal de emprego poderá receber 01 (um) benefício emergencial para cada vínculo que for reduzido ou suspenso, observado o valor do Benefício Emergencial de Empregado Intermitente, se o caso.

Nos casos em que o cálculo do valor do Benefício Emergencial resultar em valores decimais, será arredondado para o numeral inteiro imediatamente superior.

5. Da Redução Proporcional da Jornada e do Salário

A redução da jornada e do salário, durante o estado de calamidade pública, poderá ser adotado por até 90 (noventa) dias, observando-se as seguintes regras:

- preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- acordo escrito individual, que deverá ser encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, 02 (dois) dias corridos;
- a redução da jornada e do salário em 25%, 50% ou 75%.

A jornada e o salário normais, deverão ser reestabelecidos no prazo de 02 (dois) dias corridos, a contar:

- da cessação do estado de calamidade;
- da data estabelecida no acordo individual como termo final da redução;
- da data da comunicação do empregador ao empregado sobre sua decisão de antecipar o fim do período de redução.

6. Da Suspensão do Contrato de Trabalho

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar com o empregado, a suspensão temporária do contrato de trabalho pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 (trinta) dias.

A suspensão do contrato de trabalho, deve ser objeto de acordo individual escrito, que deverá ser encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, 02 (dois) dias corridos.

Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado:

- fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e
- ficará autorizado a recolher para o Regime Geral da Previdência Social na qualidade de segurado facultativo;

O contrato de trabalho deverá ser reestabelecido no prazo de 02 (dois) dias corridos, a contar:

- da cessação do estado de calamidade;
- da data estabelecida no acordo individual como termo final da suspensão;
- da data da comunicação do empregador ao empregado sobre sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão.

Se, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente e ainda que por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão do contrato de trabalho e o empregador estará sujeito:

- ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;
- às penalidades previstas na legislação em vigor;
- às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4,8 mi somente poderá suspender o contrato de trabalho mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do salário durante todo o período de suspensão.

7. Disposições Comuns às Duas Medidas

O Benefício Emergencial, a ser pago pela União nos casos de redução da jornada de trabalho e salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho, poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal.

A ajuda compensatória:

- deverá ter o seu valor ajustado no contrato individual ou em negociação coletiva;
- terá natureza indenizatória;
- não integrará a base de cálculo do imposto de renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto de renda;
- não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
- não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS;
- poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

Ao empregado que receber o Benefício Emergencial, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, fica reconhecida a garantia provisória no emprego, nos seguintes termos:

- durante o período acordado para a redução da jornada e salário ou suspensão temporária;
- após o encerramento do período da redução da jornada e salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou suspensão.

A dispensa do empregado, sem justa causa, durante o período de garantia provisória do emprego, sujeitará o empregador ao pagamento, além das verbas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

- 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 vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;
- 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 cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou
- cem por cento 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.

Estas regras não se aplicam no caso de pedido de demissão pelo empregado ou demissão por justa causa.

As ferramentas estabelecidas pela Medida Provisória 936/20 poderão ser celebradas através de negociação coletiva.

A convenção ou o acordo coletivo, poderão estabelecer percentuais de redução da jornada de trabalho e de salário diferentes dos estabelecidos pela Medida Provisória, caso em que o Benefício Emergencial sujeitar-se-á às seguintes regras:

- sem percepção do Benefício Emergencial para redução de jornada e salário inferior a 25%;
- de 25% por cento sobre o valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- de 50% sobre o valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito para a redução de jornada e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e
- de 70% sobre o valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito para a redução de jornada e de salário superior a setenta por cento.

As convenções ou acordos coletivos de trabalho atualmente em vigor, poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 (dez) dias corridos, a contar da data da publicação da Medida Provisória 936/20.

Os acordos individuais de redução de jornada e salário ou de suspensão temporário do contrato de trabalho, deverão ser comunicados ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data de sua celebração.

As medidas de redução ou suspensão, poderão ser acordadas de forma individual ou coletiva, para os empregados que:

- tenha salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou
- portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Para os empregados que não se enquadrem nas hipóteses acima, as medidas de redução ou suspensão somente poderão ser pactuadas por convenção ou acordo coletivo de trabalho, exceto quanto a redução da jornada e salário de 25% que poderá ser pactuada individualmente.

A redução ou suspensão, quando adotadas, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais estabelecidas nas Leis nºs. 7.783/89 e 13.979/20.

O tempo máximo de redução e suspensão, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a 90 (noventa) dias, respeitado o prazo máximo de 60 (sessenta) dias para a suspensão temporária do contrato de trabalho.

8. Disposições Finais

Durante o estado de calamidade pública:

- o curso ou programa de qualificação profissional de que trata o artigo 476-A, da CLT, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a 01 (um) mês e nem superior a 03 (três) meses;

- poderão ser utilizados meios eletrônicos para cumprimento das formalidades previstas na CLT para as Convenções Coletivas de Trabalho, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou acordo coletivo de trabalho; e
- os prazos previstos na CLT para as negociações coletivas ficam reduzidos pela metade.

O empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até a data da publicação da Medida Provisória 936/20 (01/04/2020), fará jus ao Benefício Emergencial no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de 03 (três) meses.

O Benefício Emergencial do Empregado Intermitente será devido a partir da data da publicação da Medida Provisória 936/20 e será pago em até 30 (trinta) dias.

A existência de mais de um contrato de trabalho intermitente não gerará direito ao recebimento de mais de 01 (um) Benefício Emergencial.

Ato do Ministério da Economia irá disciplinar a concessão e o pagamento do Benefício Emergencial do Empregado Intermitente.

O Benefício Emergencial do Empregado Intermitente não poderá ser acumulado com outro auxílio emergencial.

Ivan de Almeida Sales de Oliveira
Advogado – OAB/SP 272.107
Especialista em Direito Público