

ZILMARA  
ALENCAR  

---

CONSULTORIA JURÍDICA

ZILMARA  
ALENCAR  

---

CONSULTORIA JURÍDICA

EXPLICANDO A

**MP 936/2020**



## **INTRODUÇÃO**

Ao 1º de abril de 2020 foi publicada a Medida Provisória n. 936, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares do estado de calamidade pública 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).

De acordo com a referida MP, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda possui os seguintes **OBJETIVOS:**



- I - preservar o emprego e a renda;**
- II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e**
- III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.**

Consistem **MEDIDAS** do referido Programa:

PAGAMENTO DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE  
PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE  
SALÁRIOS

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO



O Ministério da Economia deverá editar normas complementares para a execução do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, competindo ao referido órgão a coordenação, execução, monitoramento e avaliação do Programa.



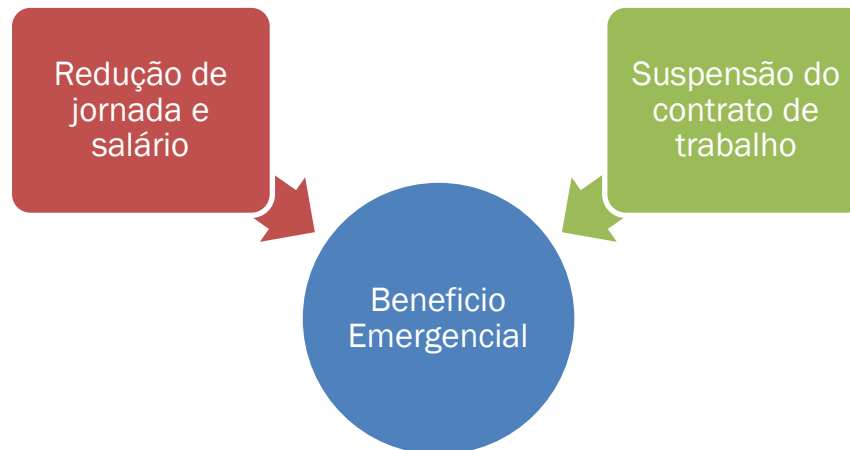
O Governo já havia editado Medida Provisória prevendo medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública, decorrente do coronavírus (covid-19), qual seja, **Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020**, a qual previa em seu texto inicial, dentre outras medidas, a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, mas sem recebimento de salário ou de qualquer outro benefício capaz de suprir as necessidades básicas dos trabalhadores.

Em razão das inúmeras críticas e da repercussão negativa recebida, referida disposição foi revogada pela Medida Provisória n. 928, de 23 de março de 2020. Assim, das medidas previstas na MP 927 restaram: a) teletrabalho; b) antecipação das férias individuais; c) concessão das férias coletivas; d) aproveitamento e a antecipação de feriados; e) banco de horas, conforme já explanado pela ZAC no material “Comentários sobre a Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020”.



## I) BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

De acordo com a MP 936, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, será custeado pela União, devendo ser pago nas hipóteses de:



## COMUNICAÇÃO PARA O RECEBIMENTO DO BENEFÍCIO

O empregador deverá comunicar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 dias:





A FORMA DE COMUNICAÇÃO AINDA SERÁ DISCIPLINADA POR ATO DO  
MINISTÉRIO DA ECONOMIA

## MOMENTO DE PAGAMENTO DO BENEFÍCIO

O Benefício será de prestação mensal, pago da seguinte forma:





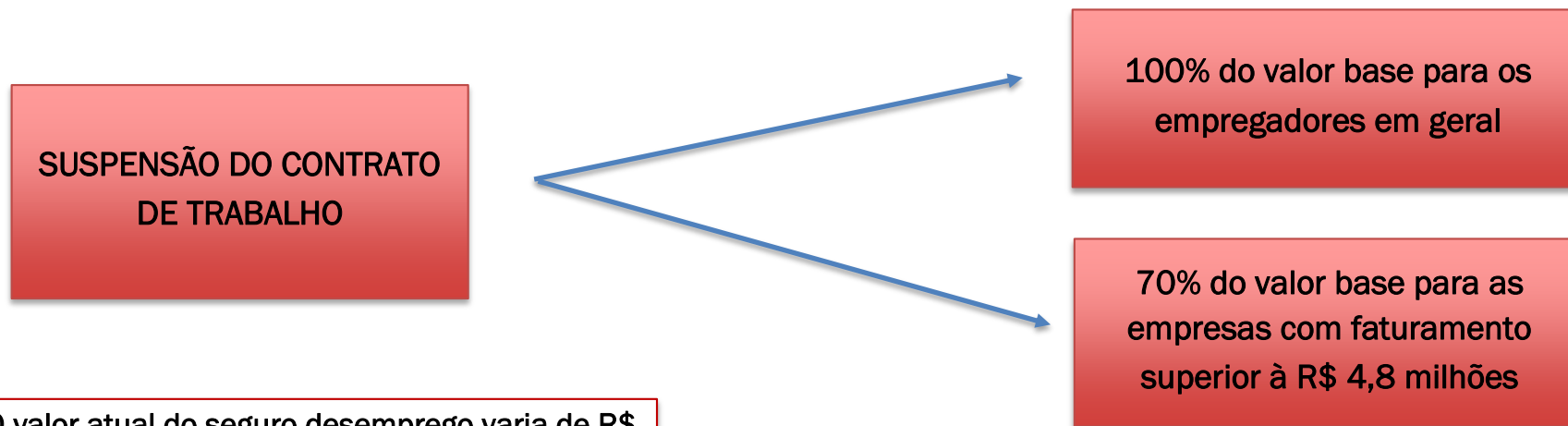
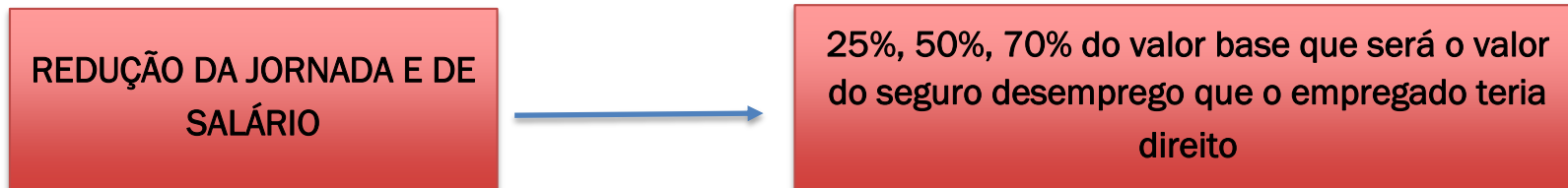
Porém, se **NÃO** houver a comunicação do empregador ao Ministério da Economia, **NO PRAZO DE 10 DIAS**, o início do pagamento do benefício ficará condicionado a esta comunicação e durante o período da ausência de comunicação, o empregador deverá pagar a remuneração do empregado no valor anterior à redução da jornada ou da suspensão do contrato, ainda que tenha sido celebrado acordo.

Havendo a comunicação do empregador ao Ministério da Economia, a primeira parcela será paga no prazo de 30 dias, contados dessa comunicação.

**A FORMA DE CONCESSÃO E PAGAMENTO DO BENEFÍCIO SERÁ DISCIPLINADA POR ATO DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA, CABENDO A ESTE ÓRGÃO A OPERACIONALIZAÇÃO E O PAGAMENTO DO VALOR.**

## **VALOR DO BENEFÍCIO**

O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.



O valor atual do seguro desemprego varia de R\$ 1.045,00 a R\$ 1.813,03



O benefício não é pago para o empregado que também é servidor público, empregado público ou tem mandato eletivo. Também não será devido para quem já recebe aposentadoria, auxílio doença, salário maternidade, seguro desemprego ou bolsa qualificação.





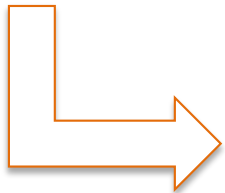
## II) REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO

Nessa hipótese, o empregado permanece exercendo a atividade, mas com jornada reduzida.



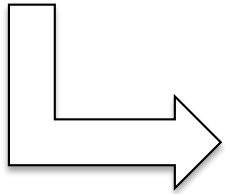
- A empresa deverá CONTINUAR pagando o salário proporcional.
- O salário-hora não pode ser reduzido.
- Os benefícios voluntários pagos pelo empregador, como seguro saúde e vale alimentação, deverão ser mantidos.
- A empresa pode complementar a renda com uma ajuda complementar de natureza não salarial.

### QUEM PODE REDUZIR



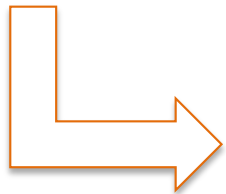
Qualquer empregador privado, incluindo pequenas e grandes empresas, microempreendedores individuais, empregador doméstico, pessoas físicas, pessoas jurídicas sem fins lucrativos. A MP não se aplica aos órgãos públicos, empresas públicas e subsidiárias e organismos internacionais.

## PERCENTUAIS DA REDUÇÃO



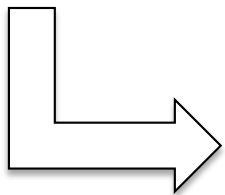
- 25%
- 50%
- 70%

## DURAÇÃO DA REDUÇÃO



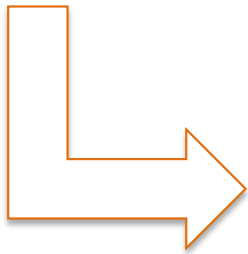
A redução poderá ser acordada por até 90 dias.  
Pode ser encerrada se a calamidade pública acabar ou se o empregador antecipar o retorno do empregado à jornada normal.

## COMO DEVE SER FEITA A REDUÇÃO



É necessária a celebração de acordo, individual ou coletivo, a depender do caso. Celebrado o acordo, a empresa informa em até 10 dias para o Ministério da Economia. O acordo pode prever ajuda compensatória, de caráter indenizatório.

## COMO SE DÁ O ACORDO



A convenção ou acordo coletivo é sempre aplicável. O acordo individual depende: 1) do percentual de redução; e 2) do salário do empregado.

- Empregados que ganham até R\$ 3.135,00: acordo individual ou coletivo para qualquer redução.
- Empregados que ganham mais de R\$ 3.135,00: acordo individual só para redução de jornada de 25%. Para as reduções de 50% e 70% é necessário acordo coletivo.
- Empregados que ganham mais de R\$ 12.202,12 e possuem diploma de nível superior: acordo individual ou coletivo para qualquer redução.

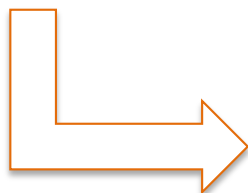


### **III) SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

A suspensão temporária do trabalho, conforme já exposto, é uma das medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda instituído pela MP 936/2020.

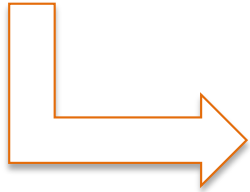
Desta forma, o empregador que não optar pela redução da jornada e do salário dos seus empregados, poderá suspender temporariamente o contrato de trabalho.

#### **PRAZO DE DURAÇÃO**



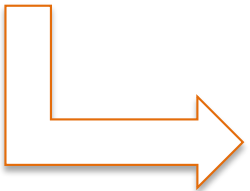
O prazo máximo de duração da suspensão será de 60 (sessenta) dias, podendo ser fracionado em até dois períodos de 30 (trinta) dias.

## FORMA DE PACTUAÇÃO



Será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo ser encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos.

## BENEFÍCIOS DEVIDOS AO EMPREGADO DURANTE O PERÍODO DE SUSPENSÃO



Durante o período de suspensão do contrato o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados e poderá recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

## RESTABELECIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado da:

- Cessação do estado de calamidade pública;
- Data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou
- Data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

## DESCARACTERIZAÇÃO DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO



Ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregador que durante o período de suspensão mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância.



O empregador, neste caso estará sujeito ao pagamento imediato da:

- remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;
- penalidades previstas na lei; e
- sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

## **EMPRESA QUE TENHAM AUFERIDO A RECEITA BRUTA ACIMA DE 4 MILHÕES E OITOCENTOS REAIS NO ANO DE 2019**

Somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão pactuada.



### **III) DA PACTUAÇÃO DAS MEDIDAS DO PROGRAMA**

As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho poderão ser celebradas tanto por acordo individual, quanto por negociação coletiva, nos casos dos empregados que se enquadram em uma das seguintes hipóteses:

→ **SALÁRIO IGUAL OU INFERIOR A R\$ 3.135,00; OU**

→ **PORTADOR DE DIPLOMA DE NÍVEL SUPERIOR E SALÁRIO MENSAL IGUAL OU SUPERIOR A R\$11.679,00.**

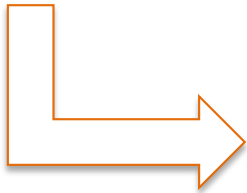


**PARA OS DEMAIS EMPREGADOS - QUE PERCEBAM SALÁRIO ENTRE R\$3.136,00 A R\$11,678,00 - AS MEDIDAS SOMENTE PODERÃO SER ESTABELECIDAS POR CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO.**

No caso de redução de jornada de trabalho e de salário de apenas 25% poderá ser pactuada meramente por acordo individual.



## ASPECTOS DO ACORDO INDIVIDUAL



No caso de acordo individual, este deverá ser comunicado pelo empregador ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data de sua celebração.

## ASPECTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

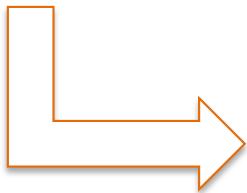
A convenção ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos de 25%, 50% e 70% previsto na norma. Nesta hipótese o benefício emergencial será devido nos seguintes termos:



- sem percepção do benefício emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a 25%;
- de 25% sobre o valor mensal 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 mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; e
- de 70% sobre o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito para a redução de jornada e de salário superior a 70%.

As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contado do dia 1º de abril de 2020, data da publicação da MP.

### ❖ UTILIZAÇÃO DE MEIOS ELETRÔNICOS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA



Convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.

## ❖ REDUÇÃO DOS PRAZOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Exemplos de prazos:

- entrada em vigor dos instrumentos coletivos (3 dias);
- depósito no mediador (8 dias), ficam reduzidos pela metade.



## Aspectos gerais

### APLICABILIDADE DAS MEDIDAS DO PROGRAMA:

São atingidos pelas medidas previstas na MP:

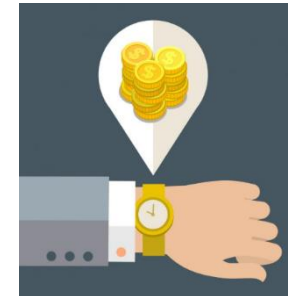


- EMPREGADOS CELETISTAS OU COM CONTRATO DE TRABALHO;
- APRENDIZ;
- EMPREGADOS COM CONTRATO DE TRABALHO COM JORNADA PARCIAL.



- ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA, NO ÂMBITO DA UNIÃO, DOS ESTADOS, DO DISTRITO FEDERAL E DOS MUNICÍPIOS.

**TRABALHADORES INTERMITENTES:** os intermitentes que tenham seu contrato de trabalho formalizado até a data de publicação da MP 936/20, farão jus a quantia mensal de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses, devido a partir da data de publicação da MP. Não podendo cumular o recebimento deste benefício com nenhum outro auxílio emergencial.



**EMPREGADO COM MAIS DE UM VÍNCULO FORMAL DE EMPREGO:** poderá receber cumulativamente um benefício emergencial para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho, observada a exceção dos trabalhadores intermitentes.

**AJUDA COMPENSATÓRIA:** poderá haver a cumulação do pagamento Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda juntamente com uma ajuda de custo fornecida pelo empregador, **desde que essa ajuda tenha o valor definido em acordo individual e seja de natureza indenizatória.**

A ajuda de custo NÃO INTEGRARÁ a base de cálculo da contribuição previdenciária, do FGTS ou Imposto de renda.



**SERVIÇOS PÚBLICOS E DAS ATIVIDADES ESSENCIAIS:** As medidas previstas na MP quando adotadas pelas empresas, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais, de que tratam a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, e a Lei nº 13.979, de 2020.

❖ DECRETO 10.292, DE 25 DE MARÇO DE 2020, INCLUIU NOS SERVIÇOS PÚBLICOS E ATIVIDADES ESSENCIAIS NO CONTEXTO DAS MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO DA CRISE PROVOCADA PELO CORONAVÍRUS COMO:

→ FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO

→ UNIDADES LOTÉRICAS

→ ATIVIDADES RELIGIOSAS

→ SERVIÇOS BANCÁRIOS PRESENCIAIS E NÃO PRESENCIAIS

**FISCALIZAÇÃO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:** para a realização de qualquer uma destas medidas, devem ser respeitados alguns requisitos, que serão alvo de fiscalização pela Auditoria Fiscal do Trabalho.

Sempre que for verificada alguma irregularidade nos acordos firmados, o infrator estará sujeito ao pagamento de multas, que serão aferidas, conforme a disposição do art. 634- A, inciso I, da CLT.



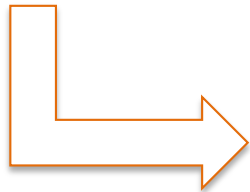
## QUEM IRÁ CENTRALIZAR AS INFORMAÇÕES SOBRE A REALIZAÇÃO DOS ACORDOS E SE ESTES ESTÃO SENDO CUMPRIDOS?



O Ministério da Economia, será o órgão responsável por coordenar, executar, monitorar e avaliar o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e o Benefício Emergencial do trabalhador intermitente, além de editar normas complementares necessárias à sua execução.

Além disso, a auditoria fiscal do trabalho está inserida no organograma de competências do referido Ministério, então este concentrará todos os aspectos das Medidas.

## GARANTIA DE EMPREGO



Todos os empregados que forem submetidos a medida de redução de jornada ou suspensão do trabalho gozarão de estabilidade provisória.



### **A GARANTIA DE EMPREGO VALERÁ NOS SEGUINTE PERÍODOS:**

- Durante o período acordado de redução de jornada ou suspensão do contrato.
- Após o término do período acordado, pelo mesmo prazo estipulado no acordo.





CASO HAJA A DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA DURANTE O PERÍODO DE GARANTIA PROVISÓRIA, O EMPREGADOR DEVERÁ ARCAR COM TODAS AS VERBAS RESCISÓRIAS PREVISTAS NA CLT, ALÉM INDENIZAÇÃO, NOS SEGUINTE TERMOS:

- 50% para os que tiveram redução de jornada de trabalho de igual ou maior que 25% e inferior 50%.
- 75% para os que tiveram redução de jornada de trabalho de igual ou maior a 50% e inferior a 70%
- 100% do salário a que o empregado teria direito ,nas hipóteses de redução de jornada de trabalho maior que 70% e nos casos suspensão temporária do contrato de trabalho.



## **CONCLUSÃO**

Diante do abordado neste material, podemos concluir que a Medida Provisória n. 936 traz alguns avanços, em comparação à normativa anterior (MP n. 927), já que prevê a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, garantido o recebimento de benefício que garanta pelo menos suprir as necessidades mais básicas dos trabalhadores, nesse momento de calamidade pública. Porém, verifica-se algumas questões que necessitam ser aprimoradas, tendo em vista que ao privilegiar o acordo individual, em detrimento da celebração de instrumentos coletivos, onde há a participação sindical, fere ao disposto no art. 7º, incisos VI, XXVI, da Constituição Federal.

As entidades sindicais devem buscar uma atuação política no sentido de sensibilizar o congresso nacional, para adequar texto por meio da aprovação de emendas, cujo prazo para apresentação vence 03.04.2020 – sexta feira.

Paralelamente, as entidades sindicais devem empregar seus esforços para efetivar a celebração de instrumentos coletivos, de modo a garantir o diálogo social, e conseqüentemente, assegurando maior proteção aos trabalhadores e maior segurança jurídica na relação empregador/empregado.

***Vedada a reprodução no todo ou em parte sem a citação da fonte.***