



MEDIDA PROVISÓRIA N.º 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020

PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Foi publicada na noite de ontem, 1º abril de 2020, a Medida Provisória nº 936/2020 (MP 936/2020), que institui o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública decretado em âmbito nacional em virtude do covid-19 (coronavírus), nos termos do disposto na Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

A MP 936/2020 entrou em vigor imediatamente após sua publicação e deverá ser votada pelo Congresso Nacional em até 16 (dezesesseis) dias¹ para não perder sua eficácia.

De acordo com o texto, a medida será aplicada somente enquanto perdurar o estado de calamidade pública reconhecido pelo Governo Federal e tem por 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 da pandemia do covid-19.

Integram o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda instituído pela MP 936/2020 (i) o pagamento de benefício emergencial de preservação de emprego e renda; (ii) a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e (iii) a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Durante a sua vigência, poderão ser firmados acordos individuais ou coletivos para redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão do contrato de trabalho. A necessidade ou não da participação sindical dependerá do valor da remuneração do empregado, devendo, em quaisquer hipóteses, o Ministério da Economia ser comunicado no prazo de 10 dias acerca da medida adotada pela empresa, a fim de garantir ao empregado o recebimento do benefício emergencial que será custeado pela União.

A seguir, analisamos os principais aspectos trazidos pela MP 936/2020:

¹ A Câmara dos Deputados e o Senado publicaram ontem (1º.04.20) no Diário Oficial da União Ato Conjunto alterando a tramitação das Medidas Provisórias (MPs) durante a pandemia do novo coronavírus. O ato trata das medidas editadas na vigência dos estados de emergência em saúde pública e de calamidade em decorrência da pandemia. Com isso, o prazo máximo para aprovação das MP's deixa de ser de 120 dias e pode cair para 16 dias: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2020-04/coronavirus-camara-e-senado-alteram-tramitacao-de-mps>



REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

A MP 936/2020 permite que o empregador, durante o estado de calamidade pública, estabeleça a redução de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, mediante acordo individual ou coletivo, devendo observar o seguinte:

- **SALÁRIO-HORA:** Valor do salário-hora de trabalho deverá ser mantido.
- **PRAZO MÁXIMO DA REDUÇÃO:** Até 90 dias durante o estado de calamidade pública.
- **REDUÇÃO DE 25% DA JORNADA E DO SALÁRIO:** Poderá ser feita por acordo individual (independentemente do valor do salário) ou acordo ou convenção coletiva de trabalho. O empregado receberá 25% do valor do seguro desemprego que teria direito.
- **REDUÇÃO DE 50% DA JORNADA E DO SALÁRIO:** Somente poderá ser feito por acordo individual com o empregado que recebe salário mensal inferior a R\$ 3.135,00 ou superior a R\$ 12.202,12 e tenha diploma de ensino superior. É necessária convenção coletiva para empregados que não se enquadram nessa faixa salarial. O empregado receberá 50% do valor do seguro desemprego que teria direito.
- **REDUÇÃO DE 70% DA JORNADA E DO SALÁRIO:** Somente poderá ser feito por acordo individual com o empregado que recebe salário mensal inferior a R\$ 3.135,00 ou superior a R\$ 12.202,12 e tenha diploma de ensino superior. É necessária convenção coletiva para empregados que não se enquadram nessa faixa salarial. O empregado receberá 70% do valor do seguro desemprego que teria direito.
- **COMUNICAÇÃO AO EMPREGADO:** A pactuação por acordo individual deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência de 2 dias.
- **NEGOCIAÇÕES COLETIVAS:** Os acordos ou convenções coletivas poderão estabelecer percentuais diversos. Nessas hipóteses, o pagamento do benefício emergencial deverá seguir as seguintes regras: **(i)** redução de jornada e salário inferior a 25%: o empregado não terá direito ao benefício emergencial; **(ii)** redução de jornada e salário entre 25% e 50%: o empregado terá direito ao benefício emergencial equivalente a 25% do seguro desemprego a que teria direito; **(iii)** redução de jornada e salário entre 50% e 70%: o empregado terá direito ao benefício emergencial equivalente a 50% do seguro desemprego a que teria direito; e **(iv)** redução de jornada e salário superior a 70%: o empregado terá direito ao benefício emergencial equivalente a 70% do seguro desemprego a que teria direito.

São Paulo

Rua Jerônimo da Veiga, 164, 4º andar
Itaim Bibi – 04536-900
(11) 3589.0341

Botucatu

Rua Dr. Ranimiro Lotufo, 27
V. São Judas Tadeu – 18607-050
(14) 3813.3780



SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

A MP 936/2020 permite que o empregador, durante o estado de calamidade pública, suspenda temporária o contrato de trabalho de seus empregados, devendo observar o seguinte:

- **PRAZO MÁXIMO DE SUSPENSÃO:** Período máximo de 60 dias, podendo ser fracionado em dois períodos de 30 dias.
- **NEGOCIAÇÃO:** Somente poderá ser feito por acordo individual com o empregado que recebe salário mensal inferior a R\$ 3.135,00 ou superior a R\$ 12.202,12 e tenha diploma de ensino superior. É necessária convenção coletiva para empregados que não se enquadram nessa faixa salarial.
- **COMUNICAÇÃO AO EMPREGADO:** A pactuação por acordo individual deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência de 2 dias.
- **BENEFÍCIOS DURANTE A SUSPENSÃO E RECOLHIMENTO AO RGPS:** Durante o período de suspensão, o empregado fará jus aos benefícios concedidos pelo empregador e poderá recolher ao Regime Geral da Previdência social na qualidade de segurado facultativo.
- **TRABALHO REMOTO:** Durante a suspensão do contrato de trabalho fica vedada qualquer tipo de prestação laboral pelo empregado, mesmo que de forma remota, sob pena de arcar a empresa com o pagamento imediato da remuneração e encargos sociais referentes a todo o período, penalidades e sanções previstas na legislação trabalhista e convenções coletivas.
- **AJUDA COMPENSATÓRIA:** As empresas que tiverem, no ano calendário de 2019, auferido renda bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) somente poderão 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, a ser paga durante o período da suspensão. A ajuda compensatória poderá ser cumulada com o benefício emergencial.
- **NATUREZA DA AJUDA COMPENSATÓRIA:** A ajuda compensatória mensal deverá ter o valor definido por acordo individual (respeitadas as faixas salariais²) ou convenção coletiva; não terá natureza salarial e sim indenizatória e, portanto, não integra a base de cálculo do imposto de renda, contribuições previdenciárias e das contribuições destinadas a terceiros e do FGTS.

² Acordo individual apenas pode ser feito com o empregado que recebe salário mensal inferior a R\$ 3.135,00 ou superior a R\$ 12.202,12 e tenha diploma de ensino superior.



BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DE EMPREGO E RENDA

- **CUSTEIO E APLICAÇÃO:** O benefício emergencial será custeado com recursos da União e será aplicado nas hipóteses de redução de salário e jornada e suspensão do contrato de trabalho.
- **REGRAS DE CONCESSÃO:** O benefício será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução ou suspensão do contrato, devendo a empresa comunicar o Ministério da Economia acerca da medida adotada no prazo de 10 dias. Respeitado esse prazo de comunicação, a parcela deverá ser paga no prazo de 30 dias, contado da celebração do acordo, sendo que o pagamento do benefício será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional de jornada e salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.
- **SANÇÃO POR AUSÊNCIA DE INFORMAÇÃO:** Caso a empresa não informe o Ministério da Economia no prazo previsto (10 dias), ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada e salário ou suspensão temporário do contrato, inclusive encargos sociais, até que a informação seja devidamente prestada.
- **VALOR DO BENEFÍCIO:** O valor do benefício tem como base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego a que o empregado teria direito. Na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-lhe sobre a base de cálculo o percentual da redução. E, na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal equivalente a 100% ou 70% do seguro desemprego a que o empregado teria direito, dependendo do prazo de suspensão e da receita bruta da empresa no ano de 2019.
- **BENEFICIÁRIOS:** O benefício será pago ao empregado independentemente de cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salário recebidos. E não afetará o valor do seguro desemprego que o empregado vier a ter direito no futuro.
- **NÃO BENEFICIÁRIOS:** Não tem direito ao benefício **(i)** o empregado ocupante de cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; **(ii)** o empregado em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, exceto pensão por morte ou auxílio doença; **(iii)** o empregado em gozo de seguro desemprego, em qualquer de suas modalidades e **(iv)** o empregado em gozo de bolsa de qualificação profissional.

São Paulo

Rua Jerônimo da Veiga, 164, 4º andar
Itaim Bibi – 04536-900
(11) 3589.0341

Botucatu

Rua Dr. Ranimiro Lotufo, 27
V. São Judas Tadeu – 18607-050
(14) 3813.3780



DEMAIS DISPOSIÇÕES

- **REGULAMENTAÇÃO:** Caberá ao Ministério da Economia estabelecer as regras para envio das informações pelas empresas, a fim de possibilitar ao empregado o recebimento do benefício emergencial.
- **COMUNICAÇÃO AO SINDICATO:** Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos da MP 936/2020, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração.
- **ACORDOS COLETIVOS REALIZADOS ANTES DA MP:** As convenções ou acordos coletivos de trabalho, celebrados anteriormente à entrada em vigor da MP 936/2020 e que versem acerca da redução de jornada e salário e/ou suspensão do contrato de trabalho, poderão ser renegociados para readequação às novas normas, no prazo de 10 dias, contado da data da publicação da MP 936 (01.04.2020).
- **ESTABILIDADE PROVISÓRIA:** Tanto na hipótese de redução da jornada de trabalho e salário, quanto na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, o empregado terá direito a estabilidade provisória durante o período em que durar a redução da jornada e salário ou suspensão do contrato e, após o restabelecimento da jornada normal ou encerramento da suspensão, ao período equivalente ao da redução ou da suspensão.
- **REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO - DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA NO PERÍODO DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA:**
 - (i) jornada e salário reduzidos em 25%: a empresa deverá arcar com 50% do salário a que o empregado teria direito durante o período de estabilidade.
 - (ii) jornada e salário reduzidos em 50%: a empresa deverá arcar com 75% do salário a que o empregado teria direito durante o período de estabilidade.
 - (iii) jornada e salário reduzidos em 70%: a empresa deverá arcar com 100% do salário a que o empregado teria direito durante o período de estabilidade.
- **MÚLTIPLOS CONTRATOS:** A existência de mais de um contrato de trabalho não dá direito ao empregado de receber mais de um benefício emergencial.
- **TRABALHO INTERMITENTE:** O empregado com contrato de trabalho intermitente celebrado até o dia 01.04/.020 fará jus ao benefício mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), por três meses.
- **PRAZO PARA RESTABELECIMENTO:** O restabelecimento da jornada ou do contrato de trabalho deverá ocorrer em 2 dias contados:



DE LÉO, PAULINO E MACHADO
ADVOGADOS

- (i) da cessação do estado de calamidade pública;
- (ii) do encerramento do período pactuado; ou
- (iii) da data da comunicação da empresa sobre a antecipação do fim do período pactuado.

A íntegra da MP 936/2020 pode ser acessada através do link:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm.

Nossos profissionais estão à disposição para maiores esclarecimentos.

Carmino De Léo Neto
deleo@dlpm.com.br

Ana Carolina Ferreira Menegon Peduti
ana.menegon@dlpm.com.br

Tullio Vicentini Paulino
tullio@dlpm.com.br

Taís Negrisoni Camargo
tais@dlpm.com.br

Fábio de Oliveira Machado
fabio@dlpm.com.br

Thalita Maria Felisberto de Sá
thalita@dlpm.com.br

Lucas Ricardo Lázaro da Silva
lucas@dlpm.com.br

Este **Memorando**, destinado exclusivamente aos nossos clientes e interessados, tem finalidade apenas informativa, não devendo, portanto, ser utilizado como opinião legal para a realização de qualquer negócio específico. Havendo dúvidas, nossos advogados estarão à disposição para prestarem os esclarecimentos necessários. Caso não deseje mais receber este informativo, ou queira indicar a alguém seu recebimento, envie uma mensagem para contato@dlpm.com.br.

São Paulo

Rua Jerônimo da Veiga, 164, 4º andar
Itaim Bibi – 04536-900
(11) 3589.0341

Botucatu

Rua Dr. Ranimiro Lotufo, 27
V. São Judas Tadeu – 18607-050
(14) 3813.3780

www.dlpm.com.br