



Informativo Extraordinário – Medida Provisória 936/2020

Foi editada a Medida Provisória 936, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre as medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (**COVID-19**).

O referido Programa tem três 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.

As medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda são: i) o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, ii) a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e iii) a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Além dos trabalhadores celetistas com jornada integral e parcial, são considerados, para os fins desta MP, os aprendizes. Não foram expressamente nomeadas outras categorias de trabalhadores.

Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

Constitui prestação mensal, a ser paga com recursos da União ao empregado beneficiado, aplicável tanto na redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, quanto na suspensão temporária do contrato de trabalho, enquanto perdurar a condição

A empresa deverá informar ao Ministério da Economia (via empregador Web) a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo.

A primeira parcela deste benefício será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo, desde que o empregador cumpra o prazo mencionado no parágrafo precedente.

Caso o empregador não preste a informação no prazo estabelecido na MP: i) ele ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de



trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos encargos incidentes, até que a informação seja prestada, ii) a data de início do benefício fluirá apenas a partir da inserção da informação e o pagamento devido somente pelo prazo remanescente; iii) a primeira parcela do benefício será paga no prazo de trinta dias, contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada.

Este benefício não se confunde com o seguro desemprego, não impede a concessão e não altera o valor desta última parcela, na hipótese de desligamento sem justa causa do empregado, desde que ele, obviamente, preencha os requisitos legais para a sua percepção.

Este benefício terá como base de cálculo o valor mensal da parcela do seguro desemprego a que o empregado teria direito, se dispensado sem justa causa, respeitadas as seguintes condições:

- I - na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, o montante será calculado aplicando-se o percentual correspondente à diminuição sobre a base de cálculo definida; e
- II - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, o montante será equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito quando a empresa tiver receita bruta inferior a R\$ 4.800.000,00 no ano de 2019; ou a 70%, quando o empregador tiver receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 no ano de 2019 e pagar ajuda compensatória mensal, no importe de 30% do valor do salário do empregado.

Estão excluídos do direito à percepção deste benefício, o empregado que esteja i) ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou ii) usufruindo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, salvo a pensão por morte ou auxílio-acidente, do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades ou da bolsa de qualificação profissional prevista na Lei 7998.

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente benefícios para cada vínculo desde que sujeitos à redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho. Tal regra não se aplicará ao empregado com vínculo na



modalidade de contrato intermitente, que fará jus ao benefício emergencial mensal, no valor de R\$ 600,00, pelo período de três meses, não podendo cumulá-lo com outros auxílios de idêntica natureza.

Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e Salários

Poderá o empregador acordar com seu empregado de forma individual ou coletiva, a redução da jornada de trabalho e salário, por até noventa dias.

Os critérios para negociação deverão seguir os percentuais constantes da tabela abaixo e respeitar a forma de pactuação estabelecida (acordo individual ou coletivo), por faixa salarial:

% redução	% seguro desemprego	salário base até R\$ 3.135,00	salário base de R\$ 3.135,01 e R\$ 12.202,12	salário base superior a R\$ 12.202,12 sem diploma de ensino superior	salário base superior a R\$ 12.202,12 + diploma de ensino superior
25%	25%	acordo individual	acordo individual	acordo individual	acordo individual
50%	50%	acordo individual	acordo coletivo	acordo coletivo	acordo individual
70%	70%	acordo individual	acordo coletivo	acordo coletivo	acordo individual

(*) não será computada média de remuneração variável (comissões, gorjetas), adicionais (periculosidade, insalubridades, transferência)

Os percentuais de redução dos salários serão, necessariamente, idênticos aos da diminuição da jornada de trabalho.

A proposta de acordo deverá ser remetida ao trabalhador, em dois dias corridos. O reestabelecimento das condições de trabalho, após a redução, deverá ser comunicado em prazo idêntico, contado do fim da decretação da calamidade pública, da data



estabelecida no acordo entre as partes ou da comunicação do empregador antecipando o fim da redução.

Suspensão temporária do contrato de trabalho

O empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em, até, dois períodos de trinta dias.

A suspensão temporária do contrato de trabalho poderá ser pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado a este último com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

No mesmo prazo destacado acima, o contrato de trabalho poderá ser restabelecido, contando-se da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado: i) terá direito a todos os benefícios habitualmente concedidos pelo empregador ii) poderá contribuir para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

Caso o empregado venha a trabalhar durante o período de suspensão do contrato, a suspensão estará descaracterizada e o empregador sujeito i) ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período, ii) às penalidades previstas na legislação em vigor e na convenção ou em acordo coletivo, se houver disposição neste sentido.

Empresas com receita bruta inferior a R\$ 4.800.000,00, no ano de 2019, poderão suspender os contratos de trabalho de seus empregados sem pagar qualquer ajuda compensatória, no entanto, aquelas que possuírem renda superior a este montante, estão obrigadas a pagar ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.

O empregador pode oferecer, ainda, ao empregado curso ou o programa de qualificação profissional, exclusivamente na modalidade não presencial, que terá duração mínima de 1 (um) mês e máxima de 3 (três) meses.



Disposições comuns às medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

O prazo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a 90 dias. O período limite de 60 dias para a suspensão temporária do contrato deverá ser, sempre, observado.

Os acordos individuais regulatórios de uma ou outra hipótese deverão ser comunicados ao sindicato em até 10 (dez) dias da data da sua celebração.

A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho deverão garantir o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais estabelecidos nas Leis nº 7.783/1989 e nº 13.979/2020.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser cumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória.

A ajuda compensatória deverá ser pactuada em acordo individual ou coletivo, terá natureza indenizatória e não integrará as bases de cálculo do imposto de renda retido na fonte e previdência social. Também não será computada para reflexos de outras verbas salariais e FGTS e, ainda, 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.

Será garantida ao empregado garantia provisória no emprego, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, durante o período da situação excepcional ajustada e por igual período que durar a condição pactuada, a partir de seu termo final.

Na hipótese de dispensa imotivada durante a vigência da garantia provisória, o empregador estará sujeito ao pagamento das seguintes indenizações, além das verbas rescisórias:



Redução de salário e jornada	Indenização - Rescisão
Igual ou superior a 25% e inferior a 50%	50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego
Igual ou superior a 50% e inferior a 70%	75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego
Superior a 70%	100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego

Suspensão do contrato de trabalho	Indenização – 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego
--	---

Estão excluídas das regras acima, os pedidos de demissão e as dispensas por justa causa.

Está assegurada a possibilidade de negociação, por meio de acordo coletivo, de percentuais diversos daqueles previstos na MP em análise, mas, nessa hipótese, o Benefício Emergencial será quitado de outras formas:

Percentual Ajustado Pelas Partes	Valor do Benefício
Menor que 25%	Não haverá pagamento de benefício
Igual ou superior a 25% e inferior a 50%	25% sobre a base de cálculo do valor do seguro desemprego
Igual ou superior a 50% e inferior a 70%	50% sobre a base de cálculo do valor do seguro desemprego
Superior a 70%	70% sobre a base de cálculo do valor do seguro desemprego

Acordos coletivos firmados anteriormente à edição desta MP poderão ser renegociados para contemplar as condições nela estabelecidas no prazo de 10 dias corridos contados da data da publicação da MP.

O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente desta Medida Provisória observarão os critérios da CLT, exceto o da dupla visita, sem a aplicação do art. 31 da Medida Provisória nº 927/2020. O descumprimento das normas estabelecidas nesta MP sujeita o infrator à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998/1990.



A equipe trabalhista de Stüssi-Neves Advogados estão à disposição para outros esclarecimentos que se façam necessários acerca deste assunto.

São Paulo, 02 de abril de 2020.

Maria Lúcia Menezes Gadotti

marialucia.gadotti@stussinevessp.com.br

Patricia Salviano Teixeira

patricia.salviano@stussinevessp.com.br