



MEDIDA PROVISÓRIA 936, DE 01 DE ABRIL DE 2020 – PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA.

O Governo Federal publicou Medida Provisória 936, em 01 de abril de 2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para o enfrentamento 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 que trata a Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

A MP cria o programa emergencial de manutenção de emprego e renda com o objetivo de (i) preservar o emprego e renda, (ii) garantir a continuidade das atividades, tanto de empregado quanto de empregadores, (iii) e reduzir o impacto social no momento de calamidade pública.

Para cumprir o objetivo estabelecido no programa emergencial, a MP estabeleceu 3 (três) medidas a serem adotadas durante o estado de calamidade, quais sejam:

- (i) Pagamento pelo Governo Federal de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- (ii) Possibilidade de redução proporcional de trabalho e salários;
- (iii) Suspensão temporária do contrato de trabalho.

Por fim, a MP esclareceu que será de competência do Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar e avaliar o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, além de editar normas necessárias complementares necessárias à execução das possibilidades dispostas na MP 936.



Para melhor compreensão e esclarecimento, abaixo destacamos pontualmente as medidas do programa emergencial de manutenção de emprego e renda do governo.

I - DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA.

a) Quais as possibilidades de pagamento do benefício?

1. Quando ocorrer a redução proporcional de jornada de trabalho e salário;
2. Quando ocorrer a suspensão temporária do contrato de trabalho.

b) Quem irá custear o benefício?

A União Federal.

c) A partir de quando será devido o Benefício?

A partir da data da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

d) De quem será a responsabilidade de informar a ocorrência de uma das hipóteses para possibilitar o pagamento do benefício pelo governo?

Caberá ao empregador informar o Ministério da Economia, no prazo de 10 dias, a contar do acordo realizado de redução de jornada ou suspensão temporária do contrato.

e) Quando será pago a primeira parcela do benefício?

No prazo de 30 dias a contar da celebração do acordo entre empregador e empregado, desde que a empresa tenha informado o Ministério da Economia no prazo de 10 dias do acordo.

f) Qual o período de pagamento do benefício?



Enquanto durar a redução de jornada e salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho;

g) Caso o empregador deixe de informar ao Ministério da Economia a realização de acordo de redução de jornada e salário ou suspensão do contrato, o que poderá acarretar?

Não havendo a informação ao Ministério da Economia, o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e salário ou suspensão temporária do contrato, até que informação seja prestada.

h) Qual o procedimento para ser solicitado o pagamento do benefício?

O Ministério da Economia deverá atuar disciplinando a forma de (i) transmissão das informações e comunicações pelo empregador e (ii) a concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

i) Qual o valor do benefício?

O valor do benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, observada as disposições:

1. Na hipótese de redução de salário, o valor do benefício será proporcional ao percentual da redução de salário.

Exemplo:

Seguro desemprego devido: R\$ 1.000,00

Redução de jornada de trabalho e emprego em 25%

Valor devido de benefício: R\$ 250,00, equivalente ao percentual de 25% que foi reduzido do salário.



2. Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho será devido (i) 100% do valor do seguro-desemprego se a empresa tiver receita bruta de até R\$ 4,8 milhões e, (ii) 70% do valor do seguro-desemprego se a empresa possuir receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões.

j) Quem não terá direito ao benefício?

- (i) quem ocupar cargo ou emprego público, cargo em comissão livre de nomeação ou titular de mandato eletivo;
- (ii) quem estiver em gozo de benefício da previdência social;
- (iii) quem estiver recebendo o seguro-desemprego;
- (iv) quem perceber bolsa de qualificação profissional prevista no art. 2º da Lei 7.998 de 1990.

k) Caso o empregado possua mais de um vínculo formal, poderá acumular o pagamento de benefício?

Sim. Desde que ocorra hipótese de redução salarial ou suspensão do contrato em cada vínculo.

II – DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E SALÁRIO.

O empregador poderá, durante o estado de calamidade pública, acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados.

a) Por quanto tempo poderá durar a redução de jornada e salário?

Até 90 (noventa) dias.

b) Quais os requisitos que devem ser observados em caso de redução de jornada e salário?



- I – preservação do salário-hora;
- II – pactuação de acordo individual escrito entre empregador e empregado;
- III – redução de jornada e de salário exclusivamente nos percentuais de (a) 25%, (b) 50% e (c) 70%.

c) Existe um prazo mínimo que o empregado deva ser comunicado da redução proporcional de jornada e de salário?

O empregador deverá realizar o acordo escrito, com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos.

d) Quais as hipóteses para o restabelecimento do salário anterior a redução de jornada e salário?

- I – cessação do estado de calamidade pública;
- II – encerramento do prazo estabelecido no acordo individual;
- III – a partir da comunicação do empregador que resolver antecipar o fim do período de redução pactuado.

III – DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO.

Durante o estado de calamidade pública, conforme mencionado no art. 1º, da MP 936, fica autorizado o empregador acordar a suspensão do contrato de trabalho de seus empregados.

a) Existe um limite para o prazo de suspensão contratual?

Sim. A empresa somente poderá suspender o contrato pelo prazo máximo de 60 dias.

b) O período de suspensão do contrato deve ser único ou pode ser fracionado? Como deve ser registrado?



O período de suspensão poderá ser único ou fracionado em até 2 períodos de 30 dias.

Deverá ser registrada a suspensão contratual por acordo individual escrito, e encaminhado ao empregado com prazo mínimo de antecedência de 2 dias corridos.

c) Durante a suspensão contratual, será devido alguma outra verba pelo empregador ao empregado?

Serão devidos todos os benefícios concedidos pelo empregador antes da suspensão contratual.

d) Quais as hipóteses para o restabelecimento do contrato?

I – cessação do estado de calamidade pública;

II – encerramento do prazo estabelecido no acordo individual;

III – a partir da comunicação do empregador que resolver antecipar o fim do período de suspensão.

e) Pode o empregado prestar algum serviço ao empregador durante a suspensão do contrato, ainda que de forma parcial? E quais as consequências de eventual prestação de serviço durante a suspensão contratual?

O empregado não pode prestar qualquer serviço ao empregador durante a suspensão, sob pena de o empregador pagar a remuneração e encargos sociais de todo o período, além de eventuais penalidades previstas na legislação em vigor ou previstas em normas coletivas de trabalho.

f) Qual o limite de ajuda compensatória mensal no caso de suspensão dos contratos?

I – Para empresas com receita bruta anual de até R\$ 4,8 milhões será pago 100% de ajuda compensatória (benefício emergencial);



II - Para empresas com receita bruta anual acima de R\$ 4,8 milhões será pago 30% de ajuda compensatória (benefício emergencial).

IV – DAS DISPOSIÇÕES COMUNS PARA REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO E SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO.

- a) As empresas poderão conceder cumulativamente ao pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, ajuda compensatória mensal, a qual **(i)** deverá ser definida por acordo individual ou coletivo, **(ii)** terá natureza indenizatória.
- b) O empregado que receber o Benefício Emergencial terá garantia provisória no emprego (i) durante o período da redução de jornada e salário ou suspensão contratual e (ii) pelo mesmo período após o retorno regular das atividades.
- c) Havendo dispensa durante o período de garantia provisória no emprego, será devido além das verbas rescisórias,
 - (i) 50% do salário que teria direito no período de garantia provisória na hipótese de ter ocorrido redução salarial superior a 25% e inferior a 50%;
 - (ii) 70% do salário que teria direito no período de garantia provisória na hipótese de ter ocorrido redução salarial superior a 50% e inferior a 70%;
 - (iii) 100% do salário que teria direito no período de garantia provisória na hipótese de ter ocorrido redução salarial superior a 70% ou suspensão temporária do contrato;
- d) As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, podendo ser estabelecidos percentuais diversos dos previstos na MP, todavia, não haverá concessão de benefício se o percentual for inferior a 25%.
- e) Os acordos individuais de redução de salário ou suspensão de contratos, deverão ser comunicados ao Sindicato Laboral, no prazo de até 10 dias de sua celebração.
- f) As medidas previstas na presente MP, serão implementadas:



- (i) Por acordo individual ou coletivo nos casos em que os empregados recebam salário de até R\$ 3.135,00;
- (ii) Por acordo individual ou coletivo nos casos em que os empregados recebam salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo do Regime Geral de Previdência (R\$ 12.064,00);
- (iii) Somente por acordo ou convenção coletiva de trabalho para os casos dos empregados que recebam salário superior a R\$ 3.135,00 e inferior a R\$ 12.064,00.

V – DO BENEFÍCIO PARA EMPREGADO INTERMITENTE.

- O empregado intermitente com contrato formalizado até a publicação da MP, terá direito a receber o benefício no valor de R\$ 600,00;
- Somente será devido um único benefício, ainda que o empregado intermitente possua mais de um registro de emprego;
- O Ministério da Economia disciplinará a concessão e pagamento.

Fortaleza, 02 de abril de 2020.

MÁRCIO LIMA CUNHA, OAB/CE 24.820