



SILVA, CASTRO e  
MELLO FRANCO  
sociedade de advogados

024inf20 – OSS

**INFORMATIVO SOBRE A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020**  
**INSTITUI O PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA**  
**DISPÕE SOBRE MEDIDAS TRABALHISTAS COMPLEMENTARES PARA O**  
**ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA**

Foi publicada, nesta quarta-feira, 1º de abril de 2020, a Medida Provisória nº 936/2020, que trata das medidas trabalhistas complementares para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020, ocasionado pela Covid-19, instituindo o programa emergencial de manutenção do emprego e da renda.

Inicialmente, é importante ressaltar que as medidas previstas na Medida Provisória — MP têm aplicação restrita ao período de estado de calamidade pública (art. 1º e 2º), limitado a 90 dias.

Os objetivos da Medida Provisória — MP são os seguintes.

- I – Preservar o emprego e a renda.
- II – Garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais.
- 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 as seguintes.

- I – O pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.
- II – A Redução Proporcional de jornada de trabalho e de salários.
- II – A suspensão temporária do contrato de trabalho.

**Aspectos do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda ➡**

O Benefício será custeado com recursos da União, com prestação mensal devida a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho. Deve ser observado o seguinte.

- ☐ Informar 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, contado da data da celebração do acordo.**

- ☒ O pagamento da primeira parcela ocorrerá no prazo de 30 dias, contados da celebração do acordo, desde que a empresa obedeça à determinação de comunicar ao Ministério da Economia que fez o acordo e dentro do prazo de 10 dias de sua celebração.
- ☒ Caso a empresa não comunique ao Ministério da Economia, dentro do prazo de 10 dias, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor integral, antes de redução da jornada ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive os encargos sociais.
- ☒ A data de início do benefício será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada, e o benefício será devido pelo restante do período pactuado.
- ☒ A primeira parcela será paga no prazo de 30 dias, contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada ao Ministério da Economia.
- ☒ O Ministério da Economia disciplinará a forma de transmissão das informações e comunicações pelo empregador e a concessão e pagamento do benefício pelo governo.
- ☒ O recebimento do benefício não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, observados os requisitos da Lei nº 7.998/90.
- ☒ O Ministério da Economia operacionalizará e pagará o benefício.
- ☒ Os benefícios pagos indevidamente, ou além do devido, serão inscritos em dívida ativa da União, para execução judicial.

#### **Aspectos do Benefício Sobre o Valor do Benefício e Base de Cálculo**

Na hipótese de redução da jornada de trabalho e salário, a base de cálculo do valor mensal do benefício do seguro-desemprego a que o empregado terá direito, observará o seguinte.

1. Na redução da jornada de trabalho e de salário, a base de cálculo do benefício será calculada aplicando-se o percentual de redução estabelecido pelas partes sobre o valor do seguro-desemprego.
2. Na suspensão temporária do contrato de trabalho, o valor normal mensal: a) de 100% do valor do seguro-desemprego, no prazo máximo de 60 dias (art. 8º, *caput*) ou b) de 70% para empregados de empresas com receita bruta superior a R\$ 4.8000.000,00, no ano-calendário de 2019, pois, neste caso, o empregador é obrigado a fornecer ajuda compensatória de 30% do valor do salário do empregado.
3. O benefício será pago independentemente do cumprimento de período aquisitivo, tempo de trabalho na empresa, número de salários recebidos. O empregado com mais de um vínculo poderá receber cumulativamente um benefício para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, ou com suspensão temporária do contrato de trabalho, observado o disposto no *caput* art. 18 e a condição do § 3º do art. 443 da CLT.
4. O benefício não será pago ao empregado que: a) esteja ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; b) afastado por auxílio previdenciário, ressalvo o disposto no parágrafo único, art. 124 da Lei nº 8.213/91; c) recebendo seguro-desemprego; d) recebendo bolsa de qualificação profissional.

## Aspectos Sobre a Redução Proporcional da Jornada de Trabalho e de Salário

Poderá ser acordada por **até 90 dias**, durante o estado de calamidade pública. Pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de **2 dias** corridos.

O empregado terá garantia de emprego (estabilidade) durante o período de redução e após o restabelecimento da jornada pelo período equivalente ao da redução.

A jornada de trabalho e salário serão restabelecidos no prazo de 2 dias corridos, contados: 1) da cessação do estado de calamidade; 2) da data estabelecida no acordo individual ou coletivo para encerramento do período de redução pactuado; 3) da data da comunicação da empresa informando ao empregado sobre sua decisão de antecipar o fim do período de redução.

A redução da jornada de trabalho e de salário se dará nos moldes abaixo.

Redução	Valor do Benefício	Acordo Individual	Acordo Coletivo
25%	25% do Seguro-desemprego	Todos os empregados	Todos os empregados
50%	50% do Seguro-desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.135) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12) com diploma e nível superior	Todos os empregados
70%	70% do Seguro-desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.135) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12 com diploma e nível superior	Todos os empregados

É importante destacar que a redução da jornada e salarial de 50% ou 70% somente será possível por Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho. Por Acordo Coletivo, é possível estabelecer redução de jornada inferior à 25%, porém o empregado não terá direito ao benefício pago pela União.

A empresa deverá, ainda, **no prazo de 10 dias corridos**, comunicar ao sindicato laboral a celebração do acordo individual de redução de jornada e salário.

## Aspectos Sobre a Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

Poderá ser acordada por **até 60 dias**, podendo ser fracionada em dois períodos de 30 dias. Pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima **de 2 dias** corridos.

O empregado terá direito à manutenção dos mesmos benefícios concedidos pelo empregador aos demais empregados. Não poderá permanecer prestando nenhum tipo de serviço à empresa e em nenhuma modalidade. Terá garantia de emprego (estabilidade) durante o período de suspensão e após o restabelecimento do contrato de trabalho por período equivalente ao da suspensão.

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 dias corridos, contados: 1) da cessação do estado de calamidade pública; 2) da data estabelecida no acordo individual ou coletivo como encerramento do período de suspensão do contrato de trabalho; 3) da data da comunicação da empresa informando ao empregado sobre sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão do contrato de trabalho.

Caso, no período de suspensão, o empregado venha a prestar qualquer tipo de trabalho ao empregador, ainda que parcialmente, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador ficará sujeito a: a) ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período; b) às penalidades previstas em lei; c) às sanções previstas em CCT e ACT.

A suspensão temporária do contrato de trabalho se dará nos moldes abaixo.

Receita bruta da Empresa	Ajuda Compensatória Mensal Paga pela Empresa	Valor do Benefício	Acordo Individual	Acordo Coletivo
Até R\$ 4,8 milhões	Não obrigatório	100% do Seguro-desemprego	Empregados que recebem até 3 salários mínimos (R\$ 3.135) ou mais de 2 tetos do RGPS (R\$ 12.202,12) com diploma e nível superior	Todos os empregados
Mais de R\$ 4,8 milhões	30% do salário do empregado	70% do Seguro-desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.135) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12) com diploma e nível superior	Todos os empregados

A empresa deverá, ainda, **no prazo de 10 dias corridos**, comunicar ao sindicato laboral a celebração do acordo individual de suspensão temporária do contrato de trabalho.

### **Ajuda De Custo Compensatória Pela Empresa**

As empresas que desejarem, podem, por liberalidade, oferecer ajuda compensatória a seus empregados, a qual não integrará o salário (art. 9º, § 2º). O valor será definido no acordo, e: a) terá natureza indenizatória; b) não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado; c) não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; d) não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS; e) 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. (art. 9º, § 1º).

### **Da Demissão do Empregado no Curso do Período de Redução de Jornada e Salário e Suspensão do Contrato de Trabalho**

Como já pontuado, no curso das medidas propostas pela Medida Provisória — MP, o empregado tem estabilidade provisória. Porém, na hipótese de demissão sem justa causa, o empregador ficará sujeito ao pagamento das seguintes parcelas.

- ☐ Todas as verbas rescisórias previstas em lei.
- ☐ Indenização de 50% do salário a que o empregado teria direito no curso da estabilidade provisória, na hipótese da redução da jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%.
- ☐ Indenização de 75% do salário a que o empregado teria direito no curso da estabilidade provisória, na hipótese da redução da jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%.
- ☐ Indenização de 100% do salário a que o empregado teria direito no curso da estabilidade provisória, na hipótese da redução da jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 70% ou suspensão temporária do contrato de trabalho.

Caso a ruptura contratual ocorra por iniciativa do empregado ou por justa causa, não serão aplicadas as penalidades acima.

### **Da Negociação Coletiva**

A MP estabelece que, por meio de Acordo Coletivo — ACT ou Convenção Coletiva de Trabalho — CCT é possível, como já abordado, estabelecer outros parâmetros para redução da jornada de trabalho e de salário, que se estende a todos os empregados da categoria.

A MP concede, também, o prazo de 10 dias para que os Acordos e Convenções Coletivas possam ser negociados para adequação.

Os sindicatos poderão adotar meios eletrônicos para atender aos requisitos formais previstos na CLT, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade da CCT ou ACT. Os prazos previstos na CLT ficam reduzidos pela metade.

### **Aspectos Gerais**

Os Auditores Fiscais do Trabalho — AFT fiscalizarão os acordos firmados pelas empresas, e as irregularidades constatadas sujeitarão a empresa ao pagamento de multa.

As disposições da MP 936/2020 se aplicam aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

O empregador poderá oferecer curso ou programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da CLT, exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês nem superior a três meses.

O empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até a data de publicação da Medida Provisória, nos termos do disposto no § 3º do art. 443 da CLT, fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00, pelo período de três meses, que será devido a partir da data da publicação da MP e será pago em até 30 dias.

O disposto na Medida Provisória nº 927/2020 não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, aplicando-se as ressalvas ali previstas apenas nas hipóteses excepcionadas.

Essas são as regras estabelecidas pela MP 936/2020.

Para o que preciso for, estamos à disposição.

Brasília/DF, 2 de abril de 2020.

**Valério Alvarenga Monteiro de Castro**  
OAB/DF 13.398

**Oneide Soterio da Silva**  
OAB/DF 24.739