

Medida Provisória nº 936/2020

| Disposição  | Síntese   | Comentários                                  |
|---|---|--|
| Art. 1º   | Instituição o "Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda" de medidas trabalhistas complementares às já editadas.   | Complementa a medida a medida provisória 927 |
| Art. 2º   | Objetivos da MP 936/2020: preservar emprego e renda, garantir continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzir o impacto social decorrente do estado de calamidade pública e de emergência da saúde pública.   |  |
| Art. 3º   | São estabelecidas 3 medidas:<br>(i) pagamento de Benefício Emergencial para Preservação do Emprego e Renda<br>(ii) redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e (iii) suspensão temporária do contrato de trabalho   |  |
| Parágrafo único do art. 3º  | As medidas do art. 3º não são aplicáveis à União, Estados, DF, Municípios e órgãos da administração direta e indireta, empresas públicas, de economia mista e organismos internacionais.  |  |
| Art. 4º   | Caberá ao Ministério da Economia monitorar o programa e criar normas complementares caso necessário.  | Pendente                                     |
| <b>Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Da Renda</b> |   |  |
| Previsão legal  | Arts. 5º e 6º da Medida Provisória nº 936/2020  |  |
| Conceito  | Prestação mensal paga exclusivamente durante o período que durar a redução da jornada (e salário) OU suspensão do contrato, sendo que o pagamento é devido em 30 (trinta) dias a contar da celebração do acordo.  |  |
| Hipóteses   | I – redução proporcional de jornada de trabalho e de salário;<br>II – suspensão temporária do contrato de trabalho  |  |
| Obrigação da empresa  | Informar o Ministério da Economia da redução da jornada e salário ou a suspensão do contrato no prazo de 10 (dez) dias a contar do acordo;  | Sob de pena de obter o benefício             |
|   | Deverá comunicar no prazo de 10 (dez) dias a contar do acordo individual escrito o sindicato dos trabalhadores.   |  |
| Prazo para empregado começar a receber                            | 30 dias contado da data da celebração <b>do acordo</b> (caso o acordo tenha sido informado ao Ministério da Economia no prazo de dez dias).   |  |
| Se o empregador perder o prazo (ou não informar)                  | I – ficará responsável pelo pagamento no valor integral dos salários e encargos sociais até que a informação seja prestada;<br>II – a data de início do benefício será fixada no dia em que a informação tiver sido prestada, sendo que o benefício será durante o período restante;<br>III – a primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data em que a informação tenha sido prestada. |  |
| Como deve ser feita a informação ao Ministério da Economia        | Será editado ato do Ministério da Economia regulamentando   | Pendente                                     |
| Como será feito o pagamento                                       | Será editado ato do Ministério da Economia regulamentando o assunto   | Pendente                                     |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <b>Outras informações</b>  | O benefício será pago independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício ou número de salários recebidos. O empregado com mais de um vínculo empregatício poderá receber o benefício em questão de maneira cumulativa para cada vínculo que possuir (com exceção do empregado com contrato intermitente). Se o valor do benefício emergencial resultar em valores decimais deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior. |   |
| <b>Não elegível</b>  | Quem (i) ocupa cargo ou emprego público, comissionado ou titular de mandato eletivo, (ii) estiver recebendo benefícios da Previdência Social, (iii) em gozo de seguro-desemprego e (iv) percebe bolsa qualificação profissional (art. 2º-A da Lei 7.998/90).   |   |
| <b>Empregado com contrato intermitente</b>                                   | Receberá R\$ 600,00 (seiscentos reais) pelo período de três meses caso o contrato tenha sido formalizado até a publicação da Medida Provisória. Apenas um benefício será pago, não podendo ser cumulado com nenhum outro, independentemente de possuir mais de um vínculo empregatício ativo. Será editado ato do Ministério da Economia regulamentando o assunto quanto à habilitação e pagamento   | Forma de habilitação - pendente   |
| <b>Base de cálculo a ser utilizada para cálculo do benefício emergencial</b> | Valor mensal do seguro-desemprego a que faria jus o empregado.   |   |
| <b>Redução da jornada e salário</b>  |  |   |
| <b>Previsão legal</b>  | Art. 7º da Medida Provisória nº 936/2020.  |   |
| <b>Conceito</b>  | Fica permitida, por meio de acordo individual escrito, a possibilidade de reduzir a jornada e os salários de maneira proporcional. A porcentagem sobre o valor do seguro-desemprego será equivalente à porcentagem da redução de jornada e salário.  |   |
| <b>Requisitos</b>  | Preservar o valor do salário-hora.   |   |
|  | Pactuar por acordo individual escrito a ser enviado ao empregado com antecedência de ao menos 2 (dois) dias corridos.  |   |
| <b>Prazo</b>   | 90 (noventa) dias.   |   |
| <b>Pessoas elegíveis (por meio de acordo individual)</b>                     | Todos os empregados desde que a redução de jornada de trabalho e de trabalho se <b>limite a 25% (vinte e cinco por cento)</b> .  |   |
|  | Empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) - <b>pode ser suspensão contratual ou redução de 25, 50 ou 70% do salário e jornada.</b>   |   |
|  | Portadores de diploma de curso superior e que percebem salário mensal igual ou superior a duas vezes o valor do limite máximo dos benefícios do INSS (total de R\$ 12.202,12) - <b>pode ser suspensão contratual ou redução de 25, 50 ou 70% do salário e jornada.</b>   |   |
|  | Hipóteses diversas a estas acima deverão ser objeto de <b>acordo ou convenção coletiva.</b>  |   |
| <b>Faixas de redução salarial</b>  | Somente poderão ser reduzidos jornada e salário em 25%, 50% ou 70%.  |   |
| <b>Estabilidade?</b>   | Sim, (i) durante o período que perdurar a redução da jornada e salário e (ii) após o restabelecimento integral do contrato pelo período equivalente ao acordado para a redução contratual.   | Exemplo: empregado ajustou 30 dias de redução salarial. Durante os 30 dias da redução e 30 dias após o término desta o empregado terá estabilidade. |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Hipóteses de restabelecimento da jornada/salário normal</b>  | Fim da calamidade pública.   |  |
|   | Data estabelecida no acordo individual.  |  |
|   | Data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre sua decisão de antecipar o fim do período de redução.   |  |
| <b>Observação</b>   | A ajuda compensatória mensal também pode ser estabelecida também na hipótese da redução da jornada e salário (da mesma forma que a suspensão temporária do contrato de trabalho), entretanto, não integrará o salário devido pelo empregador.  |  |
| <b>Suspensão temporária do contrato de trabalho</b>   |  |  |
| <b>Previsão legal</b>   | Art. 8º da Medida Provisória nº 936/2020.  |  |
| <b>Conceito</b>   | É permitido que durante o estado de calamidade pública o empregador suspenda o contrato de trabalho sem pagamento de salário, por meio de acordo individual escrito ou negociação coletiva.  |  |
| <b>Requisito</b>  | Pactuar por acordo individual escrito a ser enviado ao empregado com antecedência de ao menos 2 (dois) dias corridos.  |  |
| <b>Requisito específico para empresas com receita bruta no ano-calendário de 2019 <u>SUPERIOR</u> a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais):</b> | Deverá custear ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado. Esta ajuda deverá ter o valor definido no acordo individual (ou negociação coletiva e terá natureza indenizatória, não integrando base de cálculo de IR/INSS/FGTS/demais impostos incidentes sobre a folha de salário. A ajuda em questão poderá ser excluída do lucro líquido para fins de IRPJ e CSLL da pessoa jurídicas tributas pelo lucro real. |  |
| <b>Prazo</b>  | Máximo de 60 (sessenta) dias, que pode ser fracionado em 2 (dois) períodos de trinta dias  | O art. 16 indica, em tese, a possibilidade de contratos sucessivos (observado o limite máximo de 90 dias).   |
| <b>Pessoas elegíveis</b>  | Empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais).   |  |
|   | Portadores de diploma de curso superior e que percebem salário mensal igual ou superior a duas vezes o valor do limite máximo dos benefícios do INSS (total de R\$ 12.202,12).   |  |
|   | Hipóteses diversas a estas acima deverão ser objeto de acordo ou convenção coletiva.   |  |
| <b>Estabilidade?</b>  | Sim, (i) durante o período que perdurar a suspensão contratual e (ii) após o restabelecimento integral do contrato pelo período equivalente ao acordado para a suspensão contratual.   | Exemplo: empregado ajustou 30 dias de suspensão contratual. Durante os 30 dias da suspensão e 30 dias após o término desta o empregado terá estabilidade. Totalizará, portanto, 60 dias de estabilidade. |
| <b>Direitos do empregado</b>  | Manutenção de TODOS os benefícios concedidos pelo empregador aos empregados.   |  |
|   | Ficará autorizado a recolher contribuição previdenciária na qualidade de segurado facultativo.   |  |
| <b>Hipóteses de restabelecimento da jornada/salário normal</b>  | Fim da calamidade pública.   |  |
|   | Data estabelecida no acordo individual.  |  |
|   | Data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre sua decisão de antecipar o fim do período de redução.   |  |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>Consequências da violação da suspensão (demandar trabalho ainda que parcialmente)</b>             | Descaracterização da suspensão temporária do contrato de trabalho.  |   |
|  | Pagamento imediato da remuneração e dos encargos referentes a todo o período.   |   |
|  | Penalidades previstas na legislação (multas administrativas, por exemplo).  |   |
|  | Sanções de convenção ou acordo coletivo.  |   |
| <b>Das disposições comuns às medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda</b> |   |   |
| <b>Dispensa <u>sem justa causa</u> durante estabilidade ensejável</b>                                | Pagamento das verbas rescisórias.   |   |
|  | Na hipótese de redução salarial/jornada de 25 ou 50%: Indenização de 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego.   |   |
|  | Na hipótese de redução salarial/jornada de 70%: Indenização de 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego.   |   |
|  | Na hipótese de redução salarial/jornada superior a 70% (possível por acordo/convenção coletiva) OU suspensão contratual: Indenização de 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego. |   |
| <b>Observações sobre negociação coletiva</b>   | Tanto redução de jornada de trabalho/salário quanto a suspensão temporária do contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva.  |   |
|  | Possibilita a fixação de percentuais de redução de jornada e salário diferentes dos previstos na Medida Provisória.   |   |
|  | Possibilidade de fixação de percentuais de redução de jornada e salário diferentes (superiores ou inferiores) dos previstos na Medida Provisória.   |   |
|  | Caso seja fixada redução inferior a 25% (vinte e cinco por cento) não será devido o pagamento de benefício emergencial.   |   |
|  | O benefício emergencial será de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o seguro-desemprego caso a redução ajustada coletivamente seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento).                                   | Exemplo: negociação coletiva ajustou redução salarial/jornada de 30%. O benefício emergencial pago pelo governo será de 25% sobre o valor do seguro-desemprego (não 30%). |
|  | O benefício emergencial será de 50% (cinquenta por cento) sobre o seguro-desemprego caso a redução ajustada coletivamente seja superior a 50% (cinquenta por cento) ou inferior a 70% (setenta por cento).  |   |
|  | O benefício emergencial será de 70% (setenta por cento) sobre o seguro-desemprego caso a redução ajustada coletivamente seja superior a 70% (setenta por cento).  |   |
|  | Convenções e acordos coletivos poderão ser renegociados para adequação de seus termos no prazo de 10 (dez) dias da publicação da MP 936/2020.   |   |
|  | Poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais quanto às negociações coletivas, convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou acordo coletivo.                                       |   |
|  | Prazos legais atinentes às negociações coletivas são reduzidos pela metade.   |   |
| <b>Serviços públicos e atividades essenciais</b>   | Caso empresas prestem serviços públicos ou atividades essenciais adotem as possibilidades da Medida Provisória deverão resguardar o exercício e o funcionamento destes.   |   |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Multa por irregularidades quanto aos acordos individuais (redução ou suspensão contratual)</b> | R\$ 1.000,00 (um mil reais) a R\$ 10.000,00 (dez mil reais).   |  |
| <b>Outros sujeitos à Medida Provisória</b>  | Aprendizes e empregados de jornada parcial.  |  |
| <b>Disposições Finais</b>   |  |  |
| <b>Art. 17, I, da Medida Provisória nº 936/2020</b>   | Durante o estado de calamidade público o empregador poderá conceder curso ou programa de qualificação profissional exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração não inferior a 1 (um) mês e nem superior a 3 (três) meses. |  |
| <b>Art. 19 da Medida Provisória nº 936/2020</b>   | Devem ser preservadas e mantidas as medidas para fins de atender às normas regulamentadoras atinentes à segurança e saúde no trabalho.   |  |