



INFORMATIVO MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020

O Governo sancionou no dia 1 de abril de 2020 a Medida Provisória nº 936 que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e delibera sobre alternativas a serem adotadas por empregador e trabalhador a fim de enfrentar o estado de calamidade pública reconhecido no Brasil.

A MP não se aplica à administração pública, ou seja, não se aplica a funcionários de empresa pública, administração direta, autárquica, fundacional ou sociedade de economia mista.

No novo texto busca-se garantir aos empregados afetados parte de sua renda restituída, preocupação esta que não foi tratada na Medida Provisória nº 927 que gerou bastante polêmica ao prever a suspensão dos contratos de trabalho por até quatro meses sem indicar uma forma de amenizar os impactos que os trabalhadores sofreriam.

Assim, a nova MP permite a redução da jornada de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho mediante acordo individual firmado entre patrão e trabalhador com antecedência mínima de dois dias do início da redução ou da suspensão, ou ainda por meio de acordo ou convenção coletiva.

O objetivo da MP está disposto em seu artigo 2º e visa a preservação do emprego e da renda; a preservação do vínculo empregatício e a continuidade da atividade empresarial; a redução do impacto social em razão do estado de calamidade pública do país e da emergência de saúde pública.

Nesse sentido, a MP permite, em seu art. 7º, a redução da jornada de trabalho pelo período de até 90 dias, que poderá ser de 25%, 50% ou 70%, devendo ser a redução acordada por meio de acordo individual encaminhado ao trabalhador com antecedência mínima de dois dias.

A hora de trabalho deverá ser remunerada proporcionalmente conforme o valor normal do seu salário-hora, ficando resguardado o reestabelecimento da jornada de trabalho anterior, bem como do salário integral quando da cessação do acordo ou do estado de calamidade pública.

O art. 11 da MP prevê a possibilidade de fixação de percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos previstos da norma, desde que firmado por meio de convenção ou o acordo coletivo.

☎ 61 3253.6931 | 31 2555.5004

Brasília/DF - SIG Qd. 04, Ed. Capital Financial Center, Bl. A, Sl. 207, CEP 70610-440

Belo Horizonte/MG - R. Paraíba, 1000, 9º andar, Funcionários, CEP 30130-145

São Paulo/SP - R. Barão do Triunfo, 88, Brooklin Paulista, Ed. Company Workstation, Sl 1614, CEP 04602-007

Goiânia/GO - Av. Jamel Cecílio, Qd B22, Lt. 04E, 2496, Ed. New Business Style, Sl 85B 86A e 86B, CEP 74810-100

Porto Alegre/RS - Av. Carlos Gomes, 222, Ed. Platinym Bulding, 8º andar, CEP 90480-000

www.brunojunqueiraconsultoria.com.br





O art. 8^a também permite a suspensão temporária do contrato de trabalho pelo período máximo de 60 dias, podendo ser fracionado em até dois períodos de 30 dias firmado por meio de acordo individual a ser encaminhado ao trabalhador com antecedência mínima de dois dias.

Durante a suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, bem como ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

O que significa dizer que o empregador que conceder ao trabalhador assistência médica, seguro de vida, previdência privada, dentre outros benefícios, deverá continuar fornecendo mesmo com a suspensão temporária do contrato de trabalho.

No caso da suspensão, o §5º do art. 8º da MP determina que a empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, cabendo à União o pagamento dos 70% restantes durante o período da suspensão, do contrário, o Governo custeará 100% do período da suspensão.

Importante destacar que a MP prevê que a suspensão do contrato de trabalho restará descaracterizada acaso o trabalhador mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente ou por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou a distância, ficando o empregador sujeito às penalidades previstas, além do pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período.

No caso de adoção de uma dessas medidas, o empregador deverá informar ao Ministério da Economia, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo.

Em ambos os casos, o contrato de trabalho será reestabelecido no prazo de dois dias corridos contados da cessação do estado de calamidade pública; na data estabelecida no acordo para encerramento do período de redução da jornada ou suspensão do contrato e trabalho; ou ainda da data da notificação do empregador ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

De igual sorte, encerrando a redução da jornada ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, o trabalhador deverá retornar ao serviço, ficando-lhe garantidas as mesmas condições de trabalho a que estava sujeito antes da suspensão ou da redução.

☎ 61 3253.6931 | 31 2555.5004

Brasília/DF - SIG Qd. 04, Ed. Capital Financial Center, Bl. A, Sl. 207, CEP 70610-440

Belo Horizonte/MG - R. Paraíba, 1000, 9º andar, Funcionários, CEP 30130-145

São Paulo/SP - R. Barão do Triunfo, 88, Brooklin Paulista, Ed. Company Workstation, Sl 1614, CEP 04602-007

Goiânia/GO - Av. Jamel Cecílio, Qd B22, Lt. 04E, 2496, Ed. New Business Style, Sl 85B 86A e 86B, CEP 74810-100

Porto Alegre/RS - Av. Carlos Gomes, 222, Ed. Platinym Bulding, 8º andar, CEP 90480-000

www.brunojunqueiraconsultoria.com.br





Com efeito, visando dar suporte aos trabalhadores durante a redução ou suspensão temporário do pagamento do seu salário, foi criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda a ser custeado mensalmente com recursos da União e pago exclusivamente durante o período da redução da jornada ou da suspensão temporário do contrato de trabalho.

A primeira parcela deverá ser paga no prazo de trinta dias da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo de 10 dias, conforme prevê o inciso I, do §2º do art. 5º da MP.

Caso o empregador não comunique a celebração do acordo nesse prazo, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada ou da suspensão, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada ao órgão competente.

Nesse caso, a data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício será devido pelo restante do período pactuado com o pagamento da primeira parcela para trinta dias da data da comunicação.

Ademais, o art. 9º da MP prevê que empregador e trabalhador poderão pactuar livremente o pagamento de ajuda compensatória mensal que terá natureza indenizatória e poderá ser cumulada com o benefício custeado pelo Governo.

O valor do benefício em comento terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, conforme disposição no art. 6º da MP:

Art. 6º O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições:

I - na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução; e

II - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal:

a) equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no caput do art. 8º; ou

☎ 61 3253.6931 | 31 2555.5004

Brasília/DF - SIG Qd. 04, Ed. Capital Financial Center, Bl. A, Sl. 207, CEP 70610-440

Belo Horizonte/MG - R. Paraíba, 1000, 9º andar, Funcionários, CEP 30130-145

São Paulo/SP - R. Barão do Triunfo, 88, Brooklin Paulista, Ed. Company Workstation, Sl 1614, CEP 04602-007

Goiânia/GO - Av. Jamel Cecílio, Qd B22, Lt. 04E, 2496, Ed. New Business Style, Sl 85B 86A e 86B, CEP 74810-100

Porto Alegre/RS - Av. Carlos Gomes, 222, Ed. Platinym Bulding, 8º andar, CEP 90480-000

www.brunojunqueiraconsultoria.com.br





b) equivalente a setenta por cento do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 5º do art. 8º.

Lembrando que o valor do seguro desemprego é calculado conforme o salário que o trabalhador recebe, podendo chegar até o limite máximo de R\$ 1.813,03 a parcela do seguro desemprego, conforme atualização para 2020.

A medida provisória atinge a todos os trabalhadores, independentemente do tempo de vínculo empregatício e não obstará que o trabalhador receba pelo seguro desemprego futuramente.

No entanto, não terá direito ao benefício previsto na MP os funcionários que estejam em gozo de benefício do INSS ou de seguro desemprego concedido anteriormente ou qualquer outro auxílio emergencial.

A MP também prevê a estabilidade provisória do empregado a partir da redução da jornada ou suspensão do contrato de trabalho até o dobro do período equivalente ao acordado.

Ou seja, se ficar acordado a redução da jornada ou suspensão pelo período de 30 dias, o empregado fará jus a estabilidade no emprego por 60 dias, ficando o empregador sujeito a penalidades acaso efetue a dispensa imotivada do trabalhador nesse período.

Importante chamar atenção para o art. 12 da MP que estipula a obrigatoriedade de acordar a suspensão do contrato de trabalho ou a redução da jornada acima de 25% por meio de acordo ou convenção coletiva quando o funcionário receber salário acima de R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) ou que receba salário no valor de duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$12.202,00) e que possua diploma de nível superior.

Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados:

I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou

II - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

☎ 61 3253.6931 | 31 2555.5004

Brasília/DF - SIG Qd. 04, Ed. Capital Financial Center, Bl. A, Sl. 207, CEP 70610-440

Belo Horizonte/MG - R. Paraíba, 1000, 9º andar, Funcionários, CEP 30130-145

São Paulo/SP - R. Barão do Triunfo, 88, Brooklin Paulista, Ed. Company Workstation, Sl 1614, CEP 04602-007

Goiânia/GO - Av. Jamel Cecílio, Qd B22, Lt. 04E, 2496, Ed. New Business Style, Sl 85B 86A e 86B, CEP 74810-100

Porto Alegre/RS - Av. Carlos Gomes, 222, Ed. Platinym Bulding, 8º andar, CEP 90480-000

www.brunojunqueiraconsultoria.com.br





Parágrafo único. Para os empregados não enquadrados no caput, as medidas previstas no art. 3º somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, prevista na alínea “a” do inciso III do caput do art. 7º, que poderá ser pactuada por acordo individual.

Ou seja, a negociação individual não será permitida em qualquer relação de trabalho.

Aos trabalhadores com contrato de trabalho intermitente formalizado até a data da publicação da MP em comento farão jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses, conforme disposto no art. 18 na norma.

Outra mudança trazida pela nova MP diz respeito a redução pela metade dos prazos previstos no título VI da Consolidação das Leis do Trabalho que trata das convenções coletivas.

Por fim, o art. 19 da MP dispõe que o disposto no capítulo VII da MP nº 927 que trata da suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, somente podendo ser aplicadas as ressalvas ali previstas em casos excepcionadas.

No mais, ficamos a disposição para quaisquer esclarecimentos que se fizerem necessários.

Brasília, 05 de fevereiro de 2020.

☎ 61 3253.6931 | 31 2555.5004

Brasília/DF - SIG Qd. 04, Ed. Capital Financial Center, Bl. A, Sl. 207, CEP 70610-440

Belo Horizonte/MG - R. Paraíba, 1000, 9º andar, Funcionários, CEP 30130-145

São Paulo/SP - R. Barão do Triunfo, 88, Brooklin Paulista, Ed. Company Workstation, Sl 1614, CEP 04602-007

Goiânia/GO - Av. Jamel Cecílio, Qd B22, Lt. 04E, 2496, Ed. New Business Style, Sl 85B 86A e 86B, CEP 74810-100

Porto Alegre/RS - Av. Carlos Gomes, 222, Ed. Platinym Bulding, 8º andar, CEP 90480-000

www.brunojunqueiraconsultoria.com.br

