

A Medida Provisória nº 936/2020 foi publicada em 1º/04/2020 no Diário Oficial da União e, instituiu o “**Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**” com medidas complementares no âmbito trabalhista para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo no 06/2020.

Objetivos:

1. Preservar o emprego e a renda;
2. Garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e
3. Reduzir o impacto social decorrente das consequências da pandemia da Covid-19.

## **REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO**

- **Acordos coletivos:** Para os acordos coletivos ou convenções, as regras de benefícios x o percentual (%) de redução de jornada de trabalho serão:

<b>Redução de jornada de trabalho:</b>	<b>Benefício:</b>
Inferior a 25%	sem direito a benefício emergencial.
Maior do que 25% e menor que 50%	benefício emergencial no valor de 25% do seguro desemprego a que o empregado teria direito.
Maior do que 50% e menor que 70%	benefício emergencial no valor de 50% do seguro desemprego a que o empregado teria direito.
Maior que 70%	benefício emergencial no valor de 70% do seguro desemprego a que o empregado teria direito.

- **Garantia provisória de emprego:** Durante o período de redução da jornada de trabalho e, após o restabelecimento da jornada de trabalho, por período equivalente ao da redução.
- **Prazo máximo:** Até 90 dias, durante o estado de calamidade pública.
- **Redução de 25% da jornada de trabalho:** A negociação deve ser feita por acordo individual (independentemente do valor do salário), por ACT (acordo coletivo de trabalho) ou por CCT (convenção coletiva de trabalho). O valor do benefício é de 25% do seguro desemprego a que o empregado teria direito. Caso haja dispensa sem justa causa no período da garantia provisória, o empregador deve arcar com 50% do salário a que o empregado teria direito no período da garantia no emprego.
- **Redução de 50% da jornada de trabalho:** A negociação deve ser coletiva e o acordo individual pode ocorrer com empregados com salário mensal até R\$ 3.135,00 ou superior a R\$ 12.202,12 (e com diploma de curso superior). O valor do benefício é de 50% do seguro desemprego a que o empregado teria direito. Caso haja dispensa sem justa causa no período da garantia provisória, o empregador deve arcar com 75% do salário a que o empregado teria direito no período da garantia no emprego.
- **Redução de 70% da jornada de trabalho:** A negociação deve ser coletiva e o acordo individual pode ocorrer com empregados com salário mensal até R\$ 3.135,00 ou superior a R\$ 12.202,12 (e com diploma de curso superior). O valor do benefício é de 70% do seguro desemprego a que o empregado teria direito. Caso haja dispensa sem justa causa no período da garantia provisória, o empregador deve arcar com 100% do salário a que o empregado teria direito no período da garantia no emprego.
- **Salário-hora:** O valor deve ser mantido para o salário-hora.

## SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

- **Benefícios:** Deverão ser mantidos pelo empregador durante o período de suspensão do contrato de trabalho de trabalho.
- **Garantia no emprego:** Durante o período de redução de jornada de trabalho e, após o restabelecimento da jornada normal, por período equivalente ao da redução.
- **Prazo máximo:** Até 60 dias durante o estado de calamidade pública, podendo ser fracionado em até dois períodos
- **Recolhimento ao RGPS:** O empregado poderá contribuir para o RGPS (regime geral de previdência social) como segurado facultativo.
- **Suspensão do contrato de trabalho por empresas com receita bruta anual em 2019 de até R\$ 4,8 milhões:**

Item	Procedimento:
Negociação	A negociação deve ser coletiva e o acordo individual somente pode acontecer com empregados com salário mensal de até R\$ 3.135,00 e/ou maior do que R\$12.202,12 (com diploma superior).
Valor de benefício	100% do valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito.
Ajuda compensatória	O empregador não é obrigado a pagar ajuda compensatória mensal.
Dispensa sem justa causa	Caso haja dispensa sem justa causa no período da garantia provisória, o empregador deve arcar com 100% do salário a que o empregado teria direito no período da garantia no emprego.

- **Suspensão do contrato de trabalho por empresas com receita bruta anual em 2019 superior a R\$ 4,8 milhões:**

Item	Procedimento:
Negociação	A negociação deve ser coletiva e o acordo individual somente pode acontecer com empregados com salário mensal de até R\$ 3.135,00 e/ou maior do que R\$12.202,12 (com diploma superior).
Valor de benefício	70% do valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito.
Ajuda compensatória	O empregador é obrigado a pagar ajuda compensatória mensal no valor de 30% do salário do empregado.
Dispensa sem justa causa	Caso haja dispensa sem justa causa no período da garantia provisória, o empregador deve arcar com 100% do salário a que o empregado teria direito no período da garantia no emprego.

- **Vedação da continuidade da prestação de serviços:** O empregado não poderá permanecer trabalhando para o empregador, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou à distância. Sanções para o empregador que descumprir a regra: (a) pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais do período pactuado da suspensão do contrato de trabalho, (b) multas previstas na legislação trabalhista; e (c) sanções previstas em ACT ou CCT.

## PAGAMENTO DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

- **Beneficiários:** É beneficiário o empregado que teve sua jornada de trabalho e salário reduzidos ou contrato de trabalho suspenso temporariamente. Não tem direito (a) o empregado que esteja ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo, (b) recebe benefício de prestação continuada do RGOS ou dos Regimes Próprios de previdência social, com exceção da pensão por morte ou auxílio-acidente; (c) recebe seguro desemprego, em qualquer de suas modalidades; e (d) recebe a bolsa de qualificação profissional.
- **Impactos no seguro desemprego futuro:** O recebimento do benefício não afeta o valor do seguro desemprego a que o empregado vier a ter direito no futuro.
- **Pagamento do benefício emergencial:** O benefício será custeado com recursos da União e terá por base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego a que o empregado teria direito. Pagamento mensal a partir do início da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho (e enquanto durar a redução da jornada ou a suspensão do contrato de trabalho). No prazo de 10 (dez) dias contado da data da celebração do acordo, o empregador deverá informar o Ministério da Economia, para que a 1ª parcela do benefício seja paga em 30 dias para o empregado. Se o empregador não comunicar o Ministério da Economia no prazo de 10 dias, ficará responsável pelo pagamento da remuneração anterior e integral, com todos os encargos.

## REGRAS COMUNS À SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO E À REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

- **Ajuda compensatória mensal para pelo empregador:** Pode ser cumulada com Benefício Emergencial, deve ter valor definido no acordo individual ou em negociação coletiva, tem natureza indenizatória e não integra a base de cálculo do imposto de renda, da contribuição previdenciária e das contribuições destinadas a terceiros, e do FGTS.
- **Informação ao Ministério da Economia:** A forma de transmissão das informações e das comunicações pelo empregador ainda serão disciplinadas por ato do Ministério da Economia.
- **Redução da jornada ou suspensão do contrato por acordo individual:** A proposta deve ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos, e o empregador deverá comunicar o sindicato dos empregados no prazo de 10 dias corridos, contado da data da celebração do acordo.
- **Renegociação de ACT ou CCT celebrados antes da MP 936/2020:** No prazo de 10 (dez) dias corridos, a contar de 1º/04/2020, poderão ser renegociados.
- **Restabelecimento da jornada de trabalho e do contrato de trabalho:** A jornada de trabalho e contrato de trabalho serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos contados: (a) da cessação do estado de calamidade pública; (b) do encerramento do período pactuado; ou (c) da data da comunicação do empregador sobre a antecipação do fim do período pactuado.

## **PONTOS DE ATENÇÃO**

Durante o estado de calamidade pública:

- O curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses;
- Poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho; e
- Os prazos previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, ficam reduzidos pela metade.

O empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até a data de publicação desta MP, fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses.