



NOTA TÉCNICA

MP 936.2020

Publicada no Diário Oficial da União (DOU) em 01 de abril de 2020 a Medida Provisória 936 institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para o enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

Abaixo seguem apontamentos de maior relevância no texto publicado.

BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

- Será custeado com recursos da União;
- Será pago enquanto durar a redução ou a suspensão do contrato de trabalho;
- Será pago ao empregado que teve jornada reduzida ou contrato suspenso, nos termos da MP, independente do cumprimento de período aquisitivo, do tempo de vínculo empregatício ou do número de salários recebidos;
- Terá como base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego a que o empregado teria direito.

A) Redução de jornada de trabalho e de salário: percentual do seguro desemprego equivalente ao percentual da redução;

B) Suspensão temporária do contrato de trabalho: 100% de seguro desemprego ou 70% do seguro desemprego (em caso do empregador pagar 30%).

- Não impede a concessão nem altera o valor do seguro desemprego a que o empregado vier a ter direito;
- Não tem direito quem recebe qualquer benefício de prestação continuada do Regime Geral da Previdência Social ou Regime Próprio da Previdência Social ou em gozo de seguro desemprego. Pensionistas e titulares de auxílio acidente podem receber.

REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

- Preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- Prazo máximo de 90 dias, durante o estado de calamidade pública;
- Acordo escrito ou norma coletiva;

- A proposta deve ser repassada ao empregado com antecedência mínima de 2 dias corridos;
- Reduções feitas por acordo individual de trabalho deverão ser comunicadas ao sindicato laboral da categoria no prazo máximo de 10 dias corridos, contados da celebração do acordo.
- Empregador deverá informar o Ministério da economia no prazo de 10 dias, contados da data da celebração do acordo,
- Redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais:

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 3 salários mínimos (R\$3.135,00) ou mais de 2 tetos do RGPS (R\$12.202,12) e tem curso superior.	Todos os empregados
70%	70% do seguro desemprego	Empregados que recebem até 3 salários mínimos (R\$3.135,00) ou mais de 2 tetos do RGPS (R\$12.202,12) e tem curso superior.	Todos os empregados

** Trabalhadores que percebam remuneração entre R\$3.135,00 e R\$12.202,12 somente poderão sofrer redução acima de 25% por negociação coletiva.

- Garantia provisória no emprego durante o período de redução e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da redução;
- A redução de salários poderá ser sucedida suspensão de contrato e vice-versa, desde que seja respeitado o período máximo de 90 dias.
- O contrato será restabelecido ao final do período estabelecido, ou em 2 dias corridos da cessão da calamidade ou ainda por comunicação do empregador da antecipação do fim;

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

- O período de suspensão poderá ser fracionado somente em dois períodos máximos de 30 dias;
- A suspensão poderá ser pactuada por acordo individual escrito com trabalhadores que recebam até R\$3.135,00 ou mais de R\$12.202,12 e

tenham curso superior;

- A suspensão deverá ser, obrigatoriamente, pactuada por negociação coletiva de trabalho para empregados que recebam acima de R\$3.135,00 e menos de R\$12.202,12;
- O empregador poderá fornecer, voluntariamente, caso assim deseje, valor extra ao empregado que estiver suspenso e sobre esse valor não haverá incidência de qualquer encargo.
- A proposta deve ser repassada ao empregado com antecedência mínima de 2 dias corridos;
- Suspensões feitas por acordo individual de trabalho deverão ser comunicadas ao **sindicato laboral** da categoria no prazo máximo de 10 dias corridos, contados da celebração do acordo.
- Empregador deverá informar o **Ministério da economia** do acordo de suspensão no prazo de 10 dias, contados da data da celebração do acordo, sendo que a primeira parcela do benefício será paga ao empregado em até 30 dias após a celebração de acordo. Caso a empresa não informe será obrigada a pagar o salário do empregado e encargos sociais que seriam devidos;
- Durante o período de suspensão os benefícios pagos aos empregados, tais como plano de saúde e vale alimentação, deverão ser mantidos pelo empregador;
- Durante a suspensão do contrato de trabalho o empregado não pode permanecer trabalhando para o empregador, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, sob pena de pagamento imediato da remuneração que o empregado teria direito e encargos correspondentes;
- Garantia provisória no emprego durante o período de suspensão e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da suspensão;
- A suspensão poderá ser sucedida redução de salários e vice-versa, desde que seja respeitado o período máximo de 90 dias.
- O contrato será restabelecido ao final do período estabelecido, ou em 2 dias corridos da cessão da calamidade ou ainda por comunicação do empregador da antecipação do fim;

Receita bruta anual da empresa	Valor que deve ser pago pela empresa	Valor que será pago pelo governo federal
Até R\$ 4.8 milhões	Não há obrigação de nenhum pagamento.	100% do valor do seguro desemprego do empregado.
Mais de R\$ 4.8 milhões	Empresa deve pagar ao empregado 30% do valor de seu salário.	70% do valor do seguro desemprego do empregado.

DISPOSIÇÕES COMUNS

- Aplica-se aos contratos de aprendizagem e de jornada parcial;
- Normas Coletivas de Trabalho poderão estabelecer outros percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário;
- Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho poderão ser renegociados para adequação no prazo de 10 corridos, contados da data de publicação da MP.
- A dispensa sem justa causa durante o período de garantia de estabilidade provisória no emprego impõe ao empregador o pagamento das parcelas rescisórias e indenização de:

Redução	Indenização
Superior a 25% e inferior a 50%	50% do salário do período de garantia provisória
Igual ou superior a 50% e inferior a 70%	75% do salário do período de garantia provisória
Acima de 70% ou de suspensão temporária do contrato	100% do salário do período de garantia provisória

- Não haverá estabilidade para empregados que peçam demissão ou sejam demitidos por justa causa;

DISPOSIÇÕES FINAIS

- A suspensão do contrato para a realização de curso ou programa de qualificação oferecido pelo empregador, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo, poderá ser realizado na modalidade não presencial, com duração entre 1 a 3 meses;
- Poderão ser utilizados meios eletrônicos para a convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou acordo coletivo de trabalho;
- O empregado com contrato de trabalho intermitente tem direito ao benefício emergencial mensal no valor de R\$600,00, pelo período de 3 meses, devido a partir da data de publicação da MP e pago em até 30 dias. A existência de mais de um contrato não gera a concessão de mais de um benefício, bem como não poderá haver a cumulação de benefícios.