

Medida Provisória 936/2020

Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.

Objetivos da MP 936/2020

- I - preservar o emprego e a renda;
- II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
- III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

Redução Proporcional de salário e jornada

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, **por até noventa dias**, observados os seguintes requisitos:

- I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;

II - pactuação por **acordo individual escrito entre empregador e empregado**, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e

III - redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais:

a) 25%

b) 50%; ou

c) 70%.

Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

- poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal**, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato;
- terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego** e, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, **será calculado aplicando-se o percentual da redução**;
- a parcela máxima do seguro-desemprego (que se aplica a quem ganha mais de R\$ 2.666,29) corresponde a R\$ 1.813,03;
- portanto, se a redução for de 25% (menor faixa), o empregado com curso superior e salário superior a duas vezes o teto do RGPS (hispersuficiente), fará jus ao valor de R\$ 453,26.

Do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

Fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago, pelo Governo Federal, nas seguintes hipóteses:

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de **prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, na forma da MP 936/2020.**

O recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda **não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito**, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no momento de eventual dispensa.

**Obrigações do empregador para processamento do Benefício
Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda**

I - o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, **no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo;**

II - **a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo,** desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I; e

III - o Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

**Penalidades ao empregador que não prestar as informações sobre o
Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda**

**Caso o empregador não preste a informação dentro do prazo previsto na MP
936/2020:**

I - ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada;

II - 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; e

III - a primeira parcela, observado o disposto no inciso II, será paga no prazo de trinta dias, contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada.

Questões gerais ligadas ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

Ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de:

I - transmissão das informações e comunicações pelo empregador; e

II - concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

- O recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no momento de eventual dispensa.
- O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia.
- Serão inscritos em dívida ativa da União os créditos constituídos em decorrência de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pago indevidamente ou além do devido, hipótese em que se aplica o disposto na Lei nº 6.830, de 22 de setembro de 1980, para a execução judicial.

Cálculo e forma do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (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

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

- ❑ O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente do:

I - cumprimento de qualquer período aquisitivo;

II - tempo de vínculo empregatício; e

III - número de salários recebidos.

Quem não poderá receber o benefício do Governo

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda **não será devido ao empregado** que esteja:

I - ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou

II - em gozo:

a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991;

b) do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e

c) da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.

Suspensão temporária do contrato de trabalho

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de **sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.**

A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por **acordo individual escrito entre empregador e empregado**, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

Durante a suspensão do contrato de trabalho

Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado:

I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e

II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

Término da suspensão

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:

I - da cessação do estado de calamidade pública;

II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou

III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

Descaracterização do regime de suspensão

Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho,

trabalho remoto ou trabalho à distância, **ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho**, e o empregador estará sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e

III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

Empresa com receita bruta acima de 4,8 milhões de reais

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**, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, observado o disposto no **caput** e no art. 9º.

Das disposições comuns às medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda **poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal**, em decorrência

da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória.

Da ajuda mensal compensatória - natureza jurídica (sem INSS, IR e FGTS)

A **ajuda compensatória mensal** tem as seguintes características:

I - deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;

II - terá natureza indenizatória;

III - 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;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V - não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e

VI - 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.

Observação: Na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória prevista não integrará o salário devido pelo empregador.

Garantia provisória no emprego

Fica reconhecida a **garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda**, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória, nos seguintes termos:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e

II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

Dispensa sem justa causa no período de garantia provisória no emprego.

Pagamento de indenização ao trabalhador

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento, **além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:**

I - cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

II - setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou

III - cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Dispensa por justa causa ou pedido de demissão

As indenizações previstas na MP nº 936/2020 não são aplicáveis aos empregados que pedem demissão (dispensa a pedido) e aos empregados que são dispensados por justa causa, na forma do artigo 482 da CLT.

Negociação coletiva por vontade das partes (artigo 11)

As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória **poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva**, observado o disposto no art. 7º, no art. 8º e no § 1º deste artigo.

§ 1º A convenção ou o acordo coletivo de trabalho **poderão** estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos previstos no inciso III do caput do art. 7º.

§ 2º Na hipótese de que trata o § 1º, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda de que trata os art. 5º e art. 6º será devido nos seguintes termos:

I - **sem percepção do Benefício Emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a vinte e cinco por cento;**

II - de vinte e cinco por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

III - de cinquenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e

IV - de setenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário superior a setenta por cento.

§ 3º As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de dez dias corridos, contado da data de publicação desta Medida Provisória.

§ 4º Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Medida Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

Acordo Individual somente para duas faixas / categorias de trabalhadores (artigo 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.

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.

Manutenção dos serviços públicos e atividades essenciais - (art. 13)

A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, quando adotadas, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais de que tratam a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, e a Lei nº 13.979, de 2020.

Fiscalização do Trabalho (art. 14)

As irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho previstos nesta Medida Provisória sujeitam os infratores à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990.

Parágrafo único. O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente desta Medida Provisória observarão o disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, **não aplicado o critério da dupla visita e o disposto no art. 31 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**

Das multas (aplicação do artigo 634-A, da CLT)

As irregularidades pelo descumprimento do disposto na Medida Provisória 936/2020 observarão o disposto no artigo 634-A, da CLT:

Art. 634-A. A aplicação das multas administrativas por infrações à legislação de proteção ao trabalho observará os seguintes critérios:

I - para as infrações sujeitas a multa de natureza variável, observado o porte econômico do infrator, serão aplicados os seguintes valores: a) de R\$ 1.000,00 (mil reais) a R\$ 10.000,00 (dez mil reais), para as infrações de natureza leve;

b) de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), para as infrações de natureza média;

c) de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), para as infrações de natureza grave; e

d) de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a R\$ 100.000,00 (cem mil reais), para as infrações de natureza gravíssima; e

II - para as infrações sujeitas a multa de natureza **per capita**, observados o porte econômico do infrator e o número de empregados em situação irregular, serão aplicados os seguintes valores:

a) de R\$ 1.000,00 (mil reais) a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), para as infrações de natureza leve;

b) de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), para as infrações de natureza média;

c) de R\$ 3.000,00 (três mil reais) a R\$ 8.000,00 (oito mil reais), para as infrações de natureza grave; e

d) de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) a R\$ 10.000,00 (dez mil reais), para as infrações de natureza gravíssima.

§ 1º Para as empresas individuais, as microempresas, as empresas de pequeno porte, as empresas com até vinte trabalhadores e os empregadores domésticos, os valores das multas aplicadas serão reduzidos pela metade.

§ 2º A classificação das multas e o enquadramento por porte econômico do infrator e a natureza da infração serão definidos em ato do Poder Executivo federal.

§ 3º Os valores serão atualizados anualmente em 1º de fevereiro de cada ano pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial - IPCA-E, ou por índice que venha substituí-lo, calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- IBGE.

§ 4º Permanecerão inalterados os valores das multas até que seja publicado o regulamento de que trata o § 2º.

Não aplicável aos contratos de aprendizagem e de jornada parcial (art. 15)

O disposto na Medida Provisória 936/2020 não se aplica aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial, não podendo se confundir com as disposições previstas na Medida Provisória nº. 927/2020, a qual dispõe sobre outras medidas

Tempo máximo de redução proporcional

O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, **ainda que sucessivos, não poderá ser superior a noventa dias, respeitado o prazo máximo de que trata o art. 8º.**

As duas medidas poderão ser adotadas, desde que não ultrapasse o período de 90 (noventa) dias.

Ou seja, inicialmente pode-se optar pela redução da carga horária com a redução proporcional de salário, por 60 (sessenta) dias, e, posteriormente, adotar-se a suspensão do contrato de trabalho por 30 (trinta) dias, respeitadas as regras previstas na Medida Provisória.

Durante o estado de calamidade pública (art. 17)

Durante o estado de calamidade pública de que trata o art. 1º da MP 936/2020:

I - 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;

II - **poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho;** e

III - 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.

Cursos de qualificação profissional - Hipótese do art. 476-A da CLT -

Somente telepresencial durante a pandemia

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

Meios telemáticos para negociação coletiva

Poderão ser utilizados **meios eletrônicos** para atendimento dos requisitos formais previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, **inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.**

Contrato de trabalho intermitente

O **empregado com contrato de trabalho intermitente** formalizado até a data de publicação desta Medida Provisória, nos termos do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, **fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses.**

§ 1º O benefício emergencial mensal será devido a partir da data de publicação desta Medida Provisória e será pago em até trinta dias.

§ 2º Aplica-se ao benefício previsto no caput o disposto nos § 1º, § 6º e § 7º do art. 5º e nos § 1º e § 2º do art. 6º

§ 3º A existência de mais de um contrato de trabalho nos termos do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, não gerará direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal.

§ 4º Ato do Ministério da Economia disciplinará a concessão e o pagamento do benefício emergencial de que trata este artigo.

§ 5º O benefício emergencial mensal de que trata o caput não poderá ser acumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial.

Cumprimento das NR's de segurança e saúde no trabalho

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