

MEDIDA PROVISÓRIA 936 de 1º de abril de 2020

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

- Institui o Programa de Manutenção do Emprego e da Renda
- Dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para o enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência em saúde

APLICAÇÃO

- Durante o estado de calamidade pública

OBJETIVOS

- Preservar o emprego
- Garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais
- Reduzir o impacto social em razão do estado de calamidade

MEDIDAS DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

1. Pagamento de benefício emergencial de preservação do emprego e da renda
2. Redução proporcional de jornada de trabalho e de salários
3. Suspensão temporária do contrato de trabalho

Atenção: Ao Ministério da Economia competirá coordenar, executar, monitorar e avaliar o Programa Emergencial e editar normas complementares para sua execução

Estas medidas não se aplicam no âmbito da União, Estados, DF e Municípios, órgãos da administração pública direta e indireta, empresas públicas e sociedades de economia mista.

MEDIDA PROVISÓRIA 936 de 1º de abril de 2020

IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS

POR ACORDO INDIVIDUAL OU NEGOCIAÇÃO COLETIVA

As medidas serão implementadas por acordo individual ou negociação coletiva aos empregados:

- Com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00
- Portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a 2x o teto dos benefícios da Previdência Social (R\$ 12.202,12)

SOMENTE POR ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA

Os casos não enquadrados nas regras acima, somente poderão implementar as medidas por meio de convenção ou acordo coletiva

EXCEÇÃO

A redução da jornada de trabalho e de salário de 25% - esta poderá, em qualquer caso, ser pactuada por acordo individual

APLICAÇÃO DA REDUÇÃO E DA SUSPENSÃO DE FORMA SUCESSIVA

A Medida Provisória não proíbe a aplicação sucessiva das medidas de redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho, mas:

- O prazo das medidas não pode ser superior a 90 dias
- A suspensão deve respeitar o prazo máximo de 60 dias

1. PAGAMENTO DE BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

HIPÓTESES DE PAGAMENTO DO BENEFÍCIO

MEDIDA PROVISÓRIA 936 de 1º de abril de 2020

- Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário
- Suspensão temporária do contrato de trabalho

QUEM CUSTEARÁ?

- A União
- Caberá ao Ministério operacionalizar e pagar o benefício

PERIODICIDADE E INÍCIO DE PAGAMENTO

- O benefício será pago mensalmente
- Passa a ser devido:
 - a partir da data da redução da jornada de trabalho e de salário ou
 - a partir da suspensão temporária do contrato de trabalho

DISPOSIÇÕES PARA INÍCIO DO PAGAMENTO

- O **empregador** deve informar o Ministério da Economia a redução da jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho, no **prazo de 10 dias**, contado da celebração do acordo
- A primeira parcela será paga no prazo de 30 dias, contado da data da celebração do acordo, desde que o prazo de 10 dias, acima, tenha sido observado
- O benefício será pago enquanto durar a redução proporcional da jornada e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho

INOBSERVÂNCIA DO PRAZO DE 10 DIAS PELO EMPREGADOR

- O empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução ou suspensão do contrato de trabalho, inclusive respectivos encargos sociais, até que a informação seja prestada;

MEDIDA PROVISÓRIA 936 de 1º de abril de 2020

- A data de início do benefício será a da prestação da informação e o benefício perdurará pelo período restante pactuado;
- A primeira parcela será paga no prazo de 30 dias, contado da data em que a informação tenha sido prestada

DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA

- O Ministério da economia disciplinará a forma de:
 - Transmissão das informações e comunicações pelo empregador
 - A concessão e pagamento do benefício

Atenção:

- O recebimento do benefício não impede a concessão e não altera o valor do seguro desemprego no momento de eventual dispensa;
- Os valores pagos indevidamente ou além do devido serão inscritos em dívida ativa da União

BASE DE CÁLCULO DO BENEFÍCIO

- O valor do benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego a que o empregado teria direito:

Até R\$ 1.5993,61, multiplica-se o salário médio dos últimos 3 meses pelo fator 0,8;

De R\$ 1.599,62 a R\$ 2.666,29, o que exceder a R\$ 1.599,61 será multiplicado por 0,5 e somado a R\$ 1.279,69

Acima de R\$ 2.666,29, a parcela será de R\$ 1.813,03

- O valor do benefício não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo.

MEDIDA PROVISÓRIA 936 de 1º de abril de 2020

- No caso de redução da jornada de do salário, será calculado **aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução**;
- No caso de suspensão temporária do contrato de trabalho, o benefício terá o valor mensal:
- Equivalente a 100% do valor do seguro desemprego a que teria direito (se a suspensão durar até 60 dias);
- Equivalente a 70% do seguro desemprego a que o empregado teria direito (se a empresa tiver receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões somente poderá suspender o contrato de trabalho mediante pagamento da ajuda compensatória mensal no valor de 30% do salário do empregado)
- Nos casos em que o cálculo do benefício resultar em valores decimais, o valor será arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

OBSERVAÇÕES

O benefício será pago ao empregado independente do:

- Cumprimento de qualquer período aquisitivo
- Tempo de vínculo empregatício;
- Número de salários recebidos

HIPÓTESES EM QUE O BENEFÍCIO NÃO SERÁ DEVIDO AO EMPREGADO

MEDIDA PROVISÓRIA 936 de 1º de abril de 2020

- Quando o empregado ocupar cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou for titular de mandato eletivo;
- Quando o empregado gozar:
 - De benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou Regime Próprio, com exceção de pensão por morte e auxílio acidente
 - De seguro desemprego em qualquer modalidade
 - De bolsa de qualificação profissional (custeada pelo FAT – Lei 7998/90)

EMPREGADO COM MAIS DE UM VÍNCULO DE EMPREGO

- Poderá receber cumulativamente um benefício para cada vínculo com redução proporcional de jornada e salário ou suspensão temporária do contrato. Se um dos vínculos for em razão de contrato intermitente, verificar as condições abaixo.

2. REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO

- Poderá ser acordada por até 90 dias

Requisitos:

- Preservação do valor do salário-hora
- Pactuação por acordo individual por escrito entre o empregador e o empregado, que será encaminhado com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos

PERCENTUAIS DE REDUÇÃO PERMITIDOS

- 25%
- 50%
- 70%

MEDIDA PROVISÓRIA 936 de 1º de abril de 2020

PRAZO PARA RESTABELECIMENTO DA JORNADA E DO SALÁRIO

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 dias corridos:

- Da cessação do estado de calamidade pública
- Da data estabelecida no acordo individual para encerramento do período de redução pactuado;
- Da data de comunicação do empregador sobre sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado

3. DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

- Poderá ser acordada pelo prazo máximo de 60 dias, prazo este que poderá ser fracionado em dois períodos de 30 dias.

Requisitos:

- Pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência mínima de 2 dias corridos.

DIREITOS DO EMPREGADO DURANTE A SUSPENSÃO

Durante a suspensão, o empregado terá direito a:

- Todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados;
- Ficará autorizado a recolher o INSS na qualidade de segurado facultativo

PRAZO PARA RESTABELECIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO

MEDIDA PROVISÓRIA 936 de 1º de abril de 2020

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 dias corridos, a contar da:

- Cessação do estado de calamidade pública
- Da data estabelecida no acordo individual para encerramento do período de suspensão pactuado
- Da data de comunicação do empregador sobre sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado

ATENÇÃO

- Se durante o período de suspensão o empregado mantiver atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, ficará descaracterizada a suspensão temporária e o empregador estará sujeito:
 - Ao pagamento imediato da remuneração e encargos sociais referentes a todo o período
 - Penalidades legais
 - Sanções previstas em acordo ou convenção coletiva

EMPRESA COM RECEITA BRUTA SUPERIOR A R\$ 4.8 MILHÕES (ANO-CALENDÁRIO 2019)

- Somente poderá suspender o contrato de trabalho mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária

AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL

O benefício poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, tanto para os casos de redução da jornada e salário, como para os casos de suspensão do contrato de trabalho.

MEDIDA PROVISÓRIA 936 de 1º de abril de 2020

DISPOSIÇÕES SOBRE A AJUDA COMPENSATÓRIA:

- Deverá ter o valor definido no acordo individual ou em negociação coletiva
- Terá natureza indenizatória
- Não integrará base de cálculo do imposto de renda retido na fonte ou da declaração de IRPF
- Não integrará base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários
- Não integrará base de cálculo do valor devido ao FGTS
- Poderá ser excluída do lucro líquido para fins de IRPJ e CSLL das pessoas tributadas pelo lucro real
- Não integrará o salário, no caso de redução proporcional de jornada e salário

GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO

O empregado que receber benefício emergencial em razão da redução da jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho terá garantia provisória no emprego, nos seguintes termos:

- Durante o período acordado de redução de jornada/salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho
- Após o restabelecimento da jornada de trabalho e salário ou encerramento da suspensão temporária do contrato, **por período equivalente ao acordado para redução ou suspensão**
- Se ocorrer dispensa sem justa causa no período da garantia provisória, além das verbas rescisórias, o empregador arcará com indenização no valor de:
 - 50% do salário a que o empregado teria direito no período da garantia provisória no emprego, caso a redução tenha sido igual ou superior a 25% e inferior a 50%
 - 70% do salário a que o empregado teria direito no período da garantia provisória no emprego, caso a redução tenha sido igual ou superior a 50% e inferior a 70%
 - 100% do salário a que o empregado teria direito no período da garantia provisória no emprego, caso a redução tenha sido superior a 70% ou no caso de suspensão temporária do contrato de trabalho

A indenização não se aplica nos casos de dispensa a pedido ou por justa causa.

MEDIDA PROVISÓRIA 936 de 1º de abril de 2020

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

- As medidas de redução de jornada/salário ou suspensão temporária podem ser celebradas por meio de negociação coletiva, observadas as regras do artigo 7º e 8º, parágrafo 1º da Medida Provisória
- As convenções ou acordos coletivos poderão estabelecer percentuais de redução de jornada e salário diversos do disposto nesta Medida Provisória
- Nesta hipótese de negociação ou acordo coletivo, o benefício emergencial será devido nos seguintes termos:
 - Sem percepção do benefício emergencial para redução inferior a 25%
 - De 25% sobre a base de cálculo prevista na Medida Provisória para redução igual ou superior a 25% e inferior a 50%
 - De 50% sobre a base de cálculo prevista na Medida Provisória para redução igual ou superior a 50% e inferior a 70%
 - De 70% sobre a base de cálculo prevista na Medida Provisória para redução superior a 70%
- As convenções e acordos coletivos celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 dias corridos, contados da data de publicação desta Medida Provisória.
- Poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos na CLT, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou acordo coletivo de trabalho

COMUNICAÇÃO AO SINDICATO LABORAL

- Os acordos individuais de redução de jornada e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho devem ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 dias corridos, contados da data de sua celebração

MEDIDA PROVISÓRIA 936 de 1º de abril de 2020

RESGUARDO DE EXERCÍCIO E FUNCIONAMENTO

A redução proporcional de jornada/salário e a suspensão temporária do contrato devem resguardar o exercício e funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais dispostos na Lei 7.783/89 e na Lei 13.979/2020.

FISCALIZAÇÃO

- As irregularidades constatadas pela auditoria fiscal do trabalho nos acordos de redução ou suspensão sujeitam os infratores à multa do artigo 25 da Lei 7998/90

De R\$ 1.000,00 (mil reais) a R\$ 10.000,00 (dez mil reais), para as infrações de natureza leve;

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

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

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

- O processo de fiscalização observará o disposto na CLT, não se aplicando o critério pedagógico (de orientação) anteriormente previsto na MP 927,

MEDIDA PROVISÓRIA 936 de 1º de abril de 2020

APLICAÇÃO AOS CONTRATOS DE APRENDIZAGEM

As disposições da medida aplicam-se aos contratos de aprendizagem

APLICAÇÃO AOS CONTRATOS COM JORNADA PARCIAL

As disposições da medida aplicam-se aos contratos com jornada parcial

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

- O empregado com contrato de trabalho intermitente fará jus ao benefício emergencial no valor de R\$ 600,00, pelo período de 3 meses
- O valor será devido a partir da publicação da MP e será pago em até 30 dias
- O benefício será custeado pela União e será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia
- Haverá inscrição na dívida ativa no caso de recebimento irregular ou a maior
- A existência de mais de um contrato de trabalho intermitente não gerará direito a mais de um benefício emergencial mensal
- O pagamento de um benefício emergencial mensal não poderá ser acumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial

NORMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE

As normas de segurança e saúde no trabalho não podem ser descumpridas pelo empregador, aplicando-se as ressalvas previstas na MP 927, Capítulo VII apenas nas hipóteses excepcionadas.

PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO – ARTIGO 476-A CLT

- Curso ou programa de qualificação profissional de que trata o artigo 476-A da CLT poderá ser oferecido exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração não inferior a 1 mês e nem superior a 3 meses

MEDIDA PROVISÓRIA 936 de 1º de abril de 2020

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.

§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no **caput** deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses.

§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do **caput** deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

§ 4º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

§ 7º O prazo limite fixado no **caput** poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período.