

# MP

# 936/2020

# MP EXPLICADA PARA O TRABALHADOR



30 ANOS

**Lini & Pandolfi**  
ADVOGADOS ASSOCIADOS

# SUMÁRIO

1. O que se trata?
2. Qual sua finalidade?
3. A quem se aplica?
4. A quem não se aplica?
5. Quais os principais impactos a quem se aplica?
6. O que ela institui?
7. Características do Benefício
8. Quando o assunto é Redução da Jornada de Trabalho e Salário
9. Quando o assunto é Suspensão do Contrato de Trabalho
10. Como serão pactuadas – acordo individual ou coletivo?
11. E Garantia provisória no emprego, há previsão?
12. Outras informações relevantes



# Material Didático Informativo sobre a MP 936/2020 e seus efeitos

---

## 1. O que se trata?

Medida Provisória, editada pelo Poder Executivo, que Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Foi publicada no Diário Oficial da União no dia 01/04/2020.

## 2. Qual sua finalidade?

Dispor sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

## 3. A quem se aplica?

Trabalhadores formais com CTPS assinada, contratos de aprendizagem e de jornada parcial.

## 4. A quem não se aplica?

No âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

## 5. Quais os principais impactos a quem se aplica?

Poderá ser acordado com o empregador:

- I - a redução da jornada de trabalho (e proporcionalmente do salário);
- II- a suspensão temporária do contrato de trabalho.

## 6. O que ela institui?

O chamado “Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda” nos casos I e II acima.

## 7. Características do Benefício:

- Será custeado com recursos da União.
- A base de cálculo será o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.
- Pagamento mensal a partir da data do início da redução da jornada ou da suspensão temporária do contrato.

- A primeira parcela será paga no prazo de 30 dias, contado da data da celebração do acordo (que poderá ser individual ou coletivo, a depender do caso, conforme será esclarecido a seguir).
- Incumbe ao empregador informar ao Ministério da Economia a redução da jornada ou a suspensão do contrato, no prazo de 10 dias. Caso não informe, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada ou da suspensão, até a que informação seja prestada.
- O recebimento do Benefício não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito!

## 8. Quando o assunto é Redução da Jornada de Trabalho e Salário...

- Poderá ser acordada a redução por até 90 dias.
- Deverá ser preservado o valor do salário-hora.
- Poderá ocorrer exclusivamente nos percentuais de:

**25%**

**50%**

**70%**

**E o Benefício?** Será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo (parcela do seguro-desemprego) o percentual da redução.

## 9. Quando o assunto é Suspensão do Contrato de Trabalho...

- Poderá ser acordada a suspensão por até 60 dias (podendo ser fracionado em até 2 períodos de 30 dias).
- O empregado terá direito a todos os benefícios concedidos pelo empregador, bem como fica autorizado a recolher para a Previdência como segurado facultativo.

**Atenção!** Se, durante o período de suspensão, o empregado continuar prestando serviços de maneira remota, ainda que parcialmente, fica descaracterizada a suspensão e o empregador deverá pagar a remuneração e os encargos sociais referentes a todo o período. O empregador fica sujeito ainda às penalidades previstas na legislação vigente e acordos coletivos.

**E o Benefício?** Será de 100% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito. Porém... será de 70% do seguro-desemprego quando a empresa tiver alcançado, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00. Neste caso, a suspensão somente ocorrerá se o empregador pagar uma ajuda compensatória mensal no valor de 30% do salário do empregado, durante o período da suspensão. Esse valor tem natureza indenizatória (não integra o salário para todos os efeitos).

## 10. Como serão pactuadas – acordo individual ou coletivo?

A redução da jornada e salário ou suspensão do contrato poderão ser pactuadas em ambas as modalidades, ou seja, tanto por acordo individual como por negociação coletiva, nas seguintes situações:

- I – redução da jornada de trabalho e salário em 25%;
- II – empregado que receba salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00;
- III - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior ao dobro do teto previdenciário (hoje no valor de R\$ 12.202,12)

**E se o empregado não se enquadra nas situações acima?**

Então as medidas somente poderão ser estabelecidas mediante negociação coletiva!

**Maior liberdade de negociação:** Se a modalidade for negociação coletiva, poderá ser pactuado percentuais de redução da jornada e salário diversos daqueles já citados. E o Benefício como será calculado?

|                                 |                               |
|---------------------------------|-------------------------------|
| I - se redução menor que 25%    | sem direito ao Benefício      |
| II – se redução de 25% até 49%  | 25% sobre o seguro-desemprego |
| III – se redução de 50% até 69% | 50% sobre o seguro-desemprego |
| IV – se redução de 70% ou mais  | 70% sobre o seguro-desemprego |

**Atenção!** Se a modalidade for acordo individual, este deverá ser por escrito e disponibilizado ao empregado no prazo de até 2 dias corridos. Além disso, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 dias corridos.

**11. E Garantia provisória no emprego, há previsão?**

Sim. Trata-se de direito do empregado, nas hipóteses de adoção da redução de jornada e de salário ou da suspensão.

**Por quanto tempo?** Durante a redução da jornada ou suspensão do contrato, e se estende, por igual período, após o restabelecimento da jornada normal ou o término da suspensão.

**E se o empregador não cumprir e despedir o empregado sem justa causa?**

Fica sujeito, além das verbas rescisórias, ao pagamento de uma indenização calculada sobre o valor do salário do empregado no período da garantia provisória, nos seguintes termos:

|   |                                  |
|---|----------------------------------|
| I – se redução da jornada de 25% até 49%      | - indenização de 50% do salário  |
| II – se redução de jornada de 50% até 69%     | - indenização de 75% do salário  |
| III – se redução de 70% ou mais, ou suspensão | - indenização de 100% do salário |

**12. Outras informações relevantes...**

**- Advertência para quem mentir!** Caso o benefício seja recebido indevidamente, os valores serão inscritos em dívida ativa e estará permitida a cobrança pela União, além das demais sanções legais cabíveis.

- **Competência:** Cabe ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar e avaliar o Programa e editar normas complementares, bem como operacionalizar o pagamento do Benefício Emergencial.

- **Retorno ao normal:** A jornada e o salário (se reduzidos) ou o contrato de trabalho (se suspenso) serão restabelecidos no prazo de 2 dias contados: I - da cessação do estado de calamidade pública; II - da data estabelecida no acordo como termo de encerramento; ou III - da data de comunicação do empregador que informe decisão de antecipar o fim do período de redução ou suspensão pactuado.

- **E cumulação do Benefício, pode?** Sim, para quem possui mais de um emprego registrado, fica autorizado o recebimento cumulativo, caso mais de um vínculo registre a redução da jornada ou suspensão do contrato. A cumulação não se aplica em casos de contrato de trabalho intermitente.

- **Contratos Intermitentes:** está previsto Benefício de R\$ 600,00 pelo período de 3 meses, sendo vedada a cumulação com outro auxílio emergencial, para aqueles que foram formalizados até 01/04/2020.

- **O Benefício é devido independente de:** I- cumprimento de qualquer período aquisitivo; II- tempo de vínculo empregatício; III - número de salários recebidos.

- **O Benefício não será devido se:** I – o empregado estiver ocupando cargo público, comissionado ou eletivo; II - em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social (Regime Geral ou Próprio); III - beneficiário de bolsa qualificação profissional; IV – beneficiário do seguro-desemprego.

- **Para quem ganha até 1 salário mínimo,** independentemente do percentual de redução, o governo vai complementar todo o valor.

- **É facultado ao empregador...**

- fornecer o pagamento de uma ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada ou da suspensão do contrato, cumulativa com a percepção do Benefício. O valor será definido no acordo individual ou coletivo e terá natureza indenizatória (não integra o salário para todos os efeitos).

- oferecer curso ou programa de qualificação profissional, exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração de 1 a 3 meses, na forma do art. 476-A da CLT.




30 ANOS

# Lini & Pandolfi

ADVOGADOS ASSOCIADOS

Acompanhe este e novos informativos sobre a legislação trabalhista e previdenciária durante a crise do Covid-19, além de reports, artigos e vídeos sobre esses temas em nosso site **[www.lp.com.br](http://www.lp.com.br)** ou em nossos canais digitais e redes sociais:

 /liniepandolfi

 @liniepandolfiadv

Estaremos diariamente produzindo conteúdos de interesse de nossos clientes, cumprindo nosso papel de auxiliar e informar trabalhadores e segurados.

Av. Bastian, 173 - Praia de Belas Porto Alegre  
Rio Grande do Sul - Brasil  
51) 2125.4500 | 3284.6600

**[lp@lp.com.br](mailto:lp@lp.com.br)**