

Ministerio do Trabalho e Emprego

MEDIDA PROVISÓRIA 936



DRUBI · RIBEIRO · OLIVEIRA
— ADVOGADOS ASSOCIADOS —

MEDIDA PROVISÓRIA 936

Em continuidade ao pacote de medidas adotadas pelo Governo Federal objetivando a manutenção do emprego, foi publicada a Medida Provisória nº 936, de 02.04.2020, que tem como principais objetivos:

- (i) a preservação do emprego e da renda;
- (ii) a garantia das atividades laborais e empresariais;
- (iii) a redução do impacto social decorrente das consequências da calamidade pública.

Seguindo essa linha, a MP 936 instituiu:

- A) O pagamento de benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, bem como a possibilidade de
- B) redução proporcional de jornada de trabalho e de salários;
- C) suspensão temporária do contrato de trabalho.

Cabendo ressaltar que as novas regras serão aplicáveis nas relações de trabalho regidas pela CLT, incluindo os contratos de trabalho intermitente além dos contratos com aprendiz.

a) BENEFÍCIO EMERGENCIAL

O benefício emergencial será pago pelo Governo Federal nos casos de redução de salário e jornada de trabalho proporcional, bem como nos casos de suspensão do contrato de trabalho.

Será devido a partir do início das novas condições de trabalho (redução proporcional ou suspensão), devendo ser observado o seguinte:

<http://droadv.com.br/>

Av. Treze de Maio, nº 13, Sala 1.810. Centro - Rio de Janeiro/RJ – CEP: 20.031-901
Telefone: (21)2533-0243 – contato@droadv.com.br



a) o empregador informará o teor da alteração contratual (redução proporcional ou suspensão) ao Ministério do Trabalho e Emprego (<https://servicos.mte.gov.br/bem>) no prazo de 10 dias;

b) a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data de celebração do acordo.

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

- Na hipótese de redução da jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução;
- Na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, terá valor mensal equivalente a 100% do seguro-desemprego ou equivalente a 70% do seguro-desemprego (caso em que o empregador terá que completar com os 30% restantes).

b) REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

A MP fixou os percentuais para redução proporcional da jornada de trabalho e de salário nos patamares de 25%, 50% ou 70%.

O prazo máximo da suspensão será de até 90 dias.

Deverá ser pactuado acordo individual escrito entre empregador e empregado, que deverá ser comunicado aos respectivos sindicatos no prazo de 10 dias.

Para empregados que ganham até 3 salários mínimos (R\$ 3.135,00) e empregados com diploma de ensino superior e com salário acima de duas vezes o teto da Previdência social (R\$ 12.202,12), fica dispensada a participação das entidades sindicais.



Neste aspecto, o Supremo Tribunal Federal proferiu recente decisão determinando a concordância do sindicato no tocante aos termos do acordo individual. A referida decisão, proferida em caráter liminar (ADI 6.363), aguarda confirmação pelo órgão colegiado.

c) SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Poderá ocorrer pelo prazo máximo de 60 dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contados da cessação do estado de calamidade pública, ou na data do acordo individual.

Durante o período de suspensão, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador.

Não será considerada suspensão do contrato de trabalho caso o empregado exercer suas atividades laborais, ainda que parcialmente, ou ainda sob o regime de teletrabalho, trabalho remoto ou a distância.

Caso seja optado pelas duas modalidades aqui previstas (redução proporcional e suspensão), o prazo máximo será de 90 dias.

d) DA ESTABILIDADE

A MP estabelece ainda a garantia provisória ao empregado nos casos de redução proporcional da jornada de trabalho e salário, bem como nos casos de suspensão do contrato de trabalho.

A referida estabilidade se aplica tanto durante o período acordado (redução proporcional ou suspensão) quanto após o restabelecimento da normalidade, por período equivalente ao acordado para a redução ou suspensão.

Se o empregado for dispensado sem justa causa durante o período de garantia provisória, o empregador deverá pagar, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, a indenização que pode variar de 50% a 100% do salário que o empregado teria direito no período da garantia provisória.

Por fim, nossa equipe de advogados estará disponível para sanar eventuais dúvidas que venham surgir, almejando que as medidas sejam aplicadas de forma consciente e solidária, a fim de minimizar riscos decorrentes das relações de trabalho no atual cenário.

Raquel Rocha Ribeiro

DRO Advogados