

Medida Provisória 936

O governo federal em 01 de abril de 2020 editou a Medida Provisória 936 que autoriza as empresas a reduzirem, proporcionalmente, jornada de trabalho e os salários e até suspenderem contratos de trabalhos dos funcionários, como forma de evitar com que as empresas demitam durante o período da crise provocada pelo coronavírus.

Quem pode participar

Todas as empresas, inclusive os empregadores domésticos.

Vigência da MP

Terá vigência por um prazo de 90 dias.

Da redução da jornada de trabalho e salário

A redução proporcional da jornada e salário deverá ser pactuada entre o empregador e o empregado por meio de acordo individual escrito ou acordo coletivo para quem recebe até três salários mínimos (até R\$ 3.135). O acordo deverá ser coletivo para os trabalhadores que recebem salários de R\$ 3.135 até o valor de dois tetos do INSS (R\$ 12.202,12).

Os trabalhadores que recebem acima de R\$ 12.202,12, o acordo pode ser individual, como já previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A redução jornada de trabalho poderá ser acordada por até 90 dias e deverá ser reestabelecida quando houver cessação do estado de calamidade pública, encerramento do período pactuado no acordo individual ou antecipação pelo empregador do fim do período de redução pactuado.

O trabalhador ainda terá a garantia provisória no emprego durante o período de suspensão e após o restabelecimento da jornada por período equivalente.

Os trabalhadores que tiverem redução de jornada serão compensados pelo Governo Federal. O governo federal concederá o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda aos trabalhadores que tiverem sua jornada reduzida.

Para o funcionário que teve sua jornada e salário reduzidos e recebe até um salário mínimo, ou seja, até R\$ 1.045, o governo vai complementar o salário do trabalhador até o valor integral.

Para o funcionário que recebe acima de um salário mínimo, o benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito se fosse demitido.

Se o trabalhador teve a sua jornada reduzida em 25% por parte da empresa, ele irá receber 25% do valor da parcela que seria o seu seguro-desemprego e da mesma forma para as jornadas reduzidas em 50% e 70%.

Suspensão temporária do contrato de trabalho

As empresas com faturamento bruto anual de até R\$ 4,8 milhões poderão suspender o contrato de trabalho de seus trabalhadores, que serão compensados por benefício do

Medida Provisória 936

Governo Federal com valor integral da parcela mensal do seguro-desemprego.

As empresas com faturamento bruto anual acima de R\$ 4,8 milhões, estão obrigadas a arcar, no mínimo, com 30% dos salários, e nestes casos o trabalhador irá receber o benefício emergencial do Governo Federal 70% do valor da parcela mensal do seguro-desemprego a que teria direito.

No período de suspensão, o empregado não poderá permanecer trabalhando para o empregador, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância. O trabalhador ainda terá a garantia provisória no emprego durante o período de suspensão e após o restabelecimento da jornada por período equivalente.

A suspensão temporária do trabalho poderá ser acordada pelo prazo de até 60 dias, podendo ser fracionada em dois períodos.

Auxílio emergencial mensal ao trabalhador intermitente

Este auxílio será concedido ao trabalhador intermitente com contrato de trabalho formalizado até a publicação da medida provisória. O auxílio será no valor de R\$ 600,00 mensais e poderá ser concedido por até 90 dias. A estimativa é que alcance até 143 mil trabalhadores. Para os casos em que o trabalhador tiver mais de um contrato como intermitente, ele receberá o valor de apenas um benefício (R\$ 600,00).

Acordos coletivos

Para os acordos coletivos que estabelecerem uma porcentagem de redução diferente das faixas estabelecidas pela MP, o benefício emergencial será pago nos seguintes valores:

Redução inferior a 25%: não há direito ao benefício emergencial;

Redução igual ou maior que 25% e menor que 50%: benefício no valor de 25% do seguro desemprego;

Redução igual ou maior que 50% e menor que 70%: benefício no valor de 50% do seguro desemprego;

Redução igual ou superior a 70%: benefício no valor de 70% do seguro desemprego;

Dos comunicados ao empregado/Ministério da Economia/Sindicatos

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, devera ser encaminhado para o funcionário, no mínimo, em até 2 dias corridos, bem como deverão ser comunicados pelos empregadores ao Ministério da Economia e respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, e o funcionário em dois dias corridos contado da data de sua celebração

Medida Provisória 936

A empresa que aderir deverá dar garantia de emprego

As empresas que aderirem ao programa não poderão demitir os funcionários pelo período em que acordaram a redução proporcional de jornada e salário, bem como, deverá de garantir o emprego por um período igual ao da redução de jornada.

Exemplo: Havendo redução de jornada durante 3 meses, o empregador deverá garantir o emprego por mais 3 meses após a cessação da redução.

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no caput sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor deverá pagar 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.