

**CORONAVÍRUS | COVID-19**

# Medida Provisória Nº 936

## PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

A MP estabelece 02 alternativas para redução de folha de pagamento:

**01. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

**02. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Em ambas as hipóteses o empregado receberá do governo o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, calculado com base no seguro-desemprego a que o empregado teria direito.





## Redução proporcional da jornada de trabalho e de salário

### CONDIÇÕES

A redução do salário será feita proporcionalmente ao número de horas (preservado o valor do salário-hora).

O prazo máximo é de 90 dias, durante o estado de calamidade pública.

O empregado terá estabilidade no emprego enquanto perdurar a redução e por período equivalente, após o reestabelecimento da jornada.

### FORMA

A pactuação deve ser feita por acordo individual escrito devendo o empregado receber a proposta com antecedência de 02 dias corridos; ou acordo coletivo, conforme as seguintes faixas:

REDUÇÃO	VALOR DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA	FORMA EXIGIDA
25%	25% do seguro-desemprego	Acordo individual
50%	50% do seguro-desemprego	<b>ACORDO INDIVIDUAL</b> — Para empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12) [*]
70%	70% do seguro-desemprego	<b>ACORDO COLETIVO</b> Para os empregados que recebem entre R\$ 3.117 e R\$ 12.202,12

[\*] e que possuam grau de instrução superior



## Suspensão do Contrato de Trabalho

A empresa poderá acordar a suspensão do contrato de trabalho com seus empregados. Esses empregados receberão o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

### CONDIÇÕES

O prazo máximo é de 60 dias (ou até 02 períodos de 30 dias).

Durante o período de suspensão a empresa deve manter os benefícios pagos aos empregados.

O empregado não deve prestar serviços durante a suspensão do contrato, nem de forma parcial, teletrabalho, remoto ou à distância, sob pena de sanções econômicas e fiscais.

O empregado terá estabilidade no emprego enquanto perdurar a suspensão e durante período posterior, equivalente ao da suspensão.

### FORMA

A pactuação deve ser feita por acordo individual escrito devendo o empregado receber a proposta com antecedência de 02 dias corridos; ou acordo coletivo, conforme as seguintes faixas:

RECEITA BRUTA ANUAL DA EMPRESA	AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL PAGA PELO EMPREGADOR	VALOR DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA	FORMA EXIGIDA
Até R\$ 4.8 milhões	Não obrigatória	100% do seguro-desemprego	<b>ACORDO INDIVIDUAL</b> Para empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12) [*]
Mais de R\$ 4.8 milhões	Obrigatório 30% do salário do empregado [**]	70% do seguro-desemprego	<b>ACORDO COLETIVO</b> Para os empregados que recebem entre R\$ 3.117 e R\$ 12.202,12

[\*] e que possuam grau de instrução superior

[\*\*] A ajuda compensatória mensal eventualmente concedida pelo empregador não terá natureza salarial, não integrará a base de cálculo do imposto de renda na fonte ou na declaração de ajuste da pessoa física, não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários e não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.



## Negociações coletivas

### FACILITAÇÃO

A convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho será realizada por meios eletrônicos e terá prazos reduzidos pela metade.

### PREVALÊNCIA DE NORMA COLETIVA

Caso o empregado já tenha celebrado acordo individual com a empresa nos termos desta Medida Provisória e sobrevenha convenção ou acordo coletivo, prevalecerá a negociação coletiva.

### RESTABELECIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO

As condições anteriores serão restabelecidas no prazo de 02 dias corridos quando houver:

- cessação do estado de calamidade pública
- o encerramento do período pactuado no acordo individual
- a antecipação pelo empregador do fim do período de redução pactuado

### MAIS INFORMAÇÕES

**Rodrigo Nunes** | [rnunes@cascione.com.br](mailto:rnunes@cascione.com.br) | +55 11 3165 3002