

# COVID-19

## MP nº 936/2020

---

**Programa Emergencial de  
Manutenção do Emprego e da Renda  
(PEMER)**



**2 DE ABRIL**

---

**Criado por: RAFAEL VORBURGER**  
**Instagram: @rv.advogado**  
**Linkedin: <https://www.linkedin.com/in/rafaelvorburger/>**



---

# **Medida Provisória nº 936/2020 institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (PEMER)**

Foi publicada, ontem, em 01.04.2020, a Medida Provisória 936/20, que regulamenta o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda (PEMER) durante o período de calamidade pública decorrente do COVID-19.

Para este autor, a MP nº 936 traz pontos bastante positivos, mas também algumas dúvidas, limitações e peculiaridades, as quais devem ser examinadas de acordo com a característica da empresa e da sua atividade.

Assim, visando contribuir com a boa informação, e que todos superemos, juntos, essa fase da melhor forma possível, **compartilho uma lista com os principais pontos** da nova regulamentação.

Ademais, em razão da infinidade de variáveis envolvendo cada unidade empresarial e segmento econômico (adequem as recomendações às suas realidades, reforço), **esclareço que as medidas não excluem a possibilidade de questionamento judicial posterior por eventuais empregados e seus representantes**, ainda que mitiguem as chances de uma decisão desfavorável ao empregador que as adote em seu negócio.

Ainda, esclarece-se que este documento reflete a análise pessoal do autor, de modo que eventuais divergências, naturais no campo do direito (ciência não exata), devem ser encaradas com normalidade pelos leitores e destinatários.

Por fim, é importante ressaltar que, em razão das recentes alterações, este documento reflete o cenário trabalhista atual, podendo, portanto, sofrer modificações à medida em que a realidade fática e jurídica forem sendo transformadas – *isto é, novas medidas do governo, inclusive no âmbito legislativo, podem trazer alterações no entendimento sobre os temas abordados.*

São Paulo, 02 de abril de 2020.

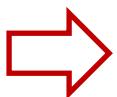


**RAFAEL EMANUEL VORBURGER GUERRERO**  
**OAB/SP nº 330/055**

## 1. VIGÊNCIA E OBJETIVO DA MEDIDA PROVISÓRIA

1.1 O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (PEMER) tem vigência durante o estado de calamidade pública decretado pelo Governo Federal, e tem 3 (três) objetivos bem definidos:

- 1º** - Preservar o emprego e a renda;
- 2º** - Garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
- 3º** - Reduzir os impactos sociais provocados pela pandemia de coronavírus.



**IMPORTANTE:** **não há garantia de emprego neste período.** O propósito da medida é oferecer alternativas jurídicas e subsídio econômico para preservar, ao máximo, a relação de trabalho.

## 2. MEDIDAS QUE PODEM SER IMPLEMENTADAS

**1º.** Pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

**2º.** Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário.

**3º.** Suspensão temporária do contrato de trabalho.

- **Observação:** A coordenação, execução, monitoramento e avaliação do Programa competem ao Ministério da Economia.
- **Observação:** As medidas propostas não se aplicam aos servidores públicos estatutários, servidores públicos celetistas e aos empregados públicos.

Rafael Vorburger  
Advocacia Estratégica

## 3. BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

3.1 O Benefício será custeado com recursos da União e pago nas seguintes hipóteses:

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

3.2 Ademais, ele será de prestação MENSAL e devido a partir da data de INÍCIO DA REDUÇÃO de jornada e de salário, ou do INÍCIO DA SUSPENSÃO temporária do contrato de trabalho, chamando-se a atenção para 3 (três) disposições:

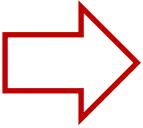
- 
- O empregador deverá informar ao Ministério da Economia a redução de jornada e salário, ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias a contar da celebração do acordo.
  - Ocorrendo a observância do prazo acima, a primeira parcela do Benefício será paga no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data da celebração do respectivo acordo.
  - O Benefício será pago apenas enquanto durar a redução proporcional de jornada e de salário, ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

### 3.3. Se a informação não for prestada no prazo de 10 (dez) dias acima mencionado:

- o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e salário, ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, inclusive pelas contribuições sociais correspondentes, até que a informação seja prestada;
- a data do início do pagamento do Benefício será fixada na data em que a informação for efetivamente prestada, sendo pago pelo restante do período acordado de redução ou suspensão;
- a primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data em que a informação seja prestada.

### 3.4 O Ministério da Economia editará Ato que disciplinará a forma de transmissão das informações e comunicações pelo empregador e a forma de concessão e pagamento do Benefício, sendo também o Órgão responsável pela sua operacionalização e pagamento.

### 3.5 O recebimento do Benefício não impede e não altera o valor do benefício do seguro-desemprego a que fizer jus o empregado, desde que observados os requisitos previstos na Lei nº 7.988/1990 (as condições para a obtenção do seguro-desemprego podem ser acessadas em <https://www.gov.br/pt-br/temas/perguntas-frequentes-seguro-desemprego> ).



**IMPORTANTE:** Não há óbice para que o empregado seja despedido durante o período de calamidade, ainda que tenha sido atingido pelas medidas de redução ou suspensão. No tópico 6 do presente trabalho, abordo a “garantia provisória de emprego” trazida pela MP nº 936, mas que não impede a despedida sem justa causa, mediante pagamento da correspondente indenização.

### 3.6 Os créditos decorrentes de pagamento indevido ou além do devido serão inscritos em dívida ativa da União e sujeitos à execução fiscal.

3.7 O VALOR DO BENEFÍCIO terá como base de cálculo o VALOR MENSAL DO SEGURO-DESEMPREGO a que o empregado teria direito se despedido fosse, observando-se o seguinte critério:

- A. No caso de redução proporcional de jornada e de salário, aplica-se sobre a base de cálculo (valor mensal do seguro-desemprego) o mesmo PERCENTUAL DA REDUÇÃO SALARIAL.
- B. No caso de suspensão temporária do contrato de trabalho, o VALOR DO BENEFÍCIO terá VALOR MENSAL correspondente a:

- **100 (cem) por cento do valor do seguro-desemprego**, quando a suspensão for pactuada por empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);
- **70 (setenta) por cento do valor do seguro-desemprego**, quando a suspensão for pactuada por empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), sendo que, neste caso, o empregador terá de pagar uma **ajuda compensatória** de 30% do valor do salário do empregado.

3.8 O Benefício será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, de tempo de vínculo empregatício e de número de salários recebidos.

3.9 **O Benefício não será devido ao empregado nas seguintes hipóteses:**  
Advocacia Estratégica

- A. quando estiver ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, ou seja titular de mandato eletivo;

**OU**

- B. quando estiver em gozo:

- de benefício de prestação continuada do Regime Geral da Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social;
- do benefício do seguro-desemprego;
- da bolsa de qualificação profissional.



**IMPORTANTE:** A bolsa de qualificação profissional de que trata a MP nº 936 é aquela decorrente da suspensão contratual prevista no artigo 476-A da CLT, e paga com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), conforme previsto no artigo 2º da Lei nº 7.988/1990.

3.10 O empregado que possuir mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício para cada contrato em que ocorrer a redução ou suspensão. No caso de coexistirem um contrato de trabalho “típico” e um contrato na modalidade intermitente, o Benefício neste último será pago no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais). Existindo concomitantemente dois contratos de trabalho na modalidade intermitente, não haverá cumulação, sendo devido apenas um Benefício.

3.11 **Empregados (faixas salariais) atingidos pela MP nº 936:**

- A. empregado que receba salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais);
- B. empregado “hipersuficiente”, ou seja, portador de diploma de nível superior e que perceba atualmente salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12 (duas vezes o limite máximo do Regime Geral da Previdência Social), na forma do parágrafo único do artigo 444 da CLT.

**OBSERVAÇÃO:** Os empregados não enquadrados nas hipóteses das letras A e B acima somente poderão pactuar redução de jornada e de salário por ACORDO INDIVIDUAL, em relação ao percentual de 25% (vinte e cinco por cento). Para as demais hipóteses de redução e para a suspensão contratual, as medidas previstas na MP nº 936 somente poderão ser aplicadas mediante CONVENÇÃO ou ACORDO COLETIVO.

Este tema será novamente abordado no item 6.7

**RAFAEL VORBURGER**

Advocacia Estratégica

**4. REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO**

4.1 **A MP nº 936 prevê a possibilidade de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário durante o estado de calamidade, nas seguintes condições:**

- ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO entre empregado e empregador;
- Encaminhamento do acordo ao empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos;
- PRAZO MÁXIMO de 90 (noventa) dias durante estado de calamidade;
- Redução de jornada e de salário nos percentuais de 25%, 50% ou 70%;
- A jornada de trabalho e o salário vigentes antes da redução deverão ser reestabelecidos no prazo de 2 (dois) dias corridos a contar da data da cessação do estado de calamidade, da data fixada no acordo individual para o término do período e da redução **OU** a contar da data de comunicação ao empregado pelo empregador sobre sua decisão de antecipação do fim do período de redução.

**IMPORTANTE:** Mesmo que a MP nº 936 tenha força de lei e autorize a possibilidade de adoção da redução de jornada e salário de forma individual, há possibilidade de a Medida ser questionada no Supremo Tribunal Federal em ação direta de inconstitucionalidade, assim como é possível que os Juízes do Trabalho, em suas sentenças, declarem a inconstitucionalidade da medida (o que se chama de controle difuso de constitucionalidade), o que se daria razão de a Constituição Federal garantir, ao trabalhador, a irredutibilidade salarial, salvo previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo, como referido no início do tópico em questão.

## 5. SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

5.1 **A MP nº 936 traz uma nova hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho**, cuja única hipótese prevista na legislação trabalhista atual é a suspensão para fins de qualificação profissional prevista no artigo 476-A da CLT. Essa medida já estava prevista na MP nº 927, mas acabou revogada pela MP nº 928. A MP nº 936 retoma a possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho, **mas com regras distintas.**

5.2 As regras para a suspensão temporária do contrato de trabalho por força do estado de calamidade são as seguintes:

- Pactuação por **ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO** entre empregado e empregador.
- Encaminhamento do acordo ao empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos.
- **PRAZO MÁXIMO** de 60 (sessenta) dias durante o estado de calamidade, podendo ser fracionado em até 2 (dois) períodos de 30 (trinta) dias.

**São direitos do empregado, ainda:**

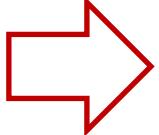
- **A percepção de todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados;**
- **Proceder com recolhimentos previdenciários na qualidade de segurado facultativo.**

- O contrato de trabalho deverá ser reestabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos a contar da data da cessação do estado de calamidade, da data fixada no acordo individual para o término do período e da redução OU a contar da data de comunicação ao empregado pelo empregador sobre sua decisão de antecipação do fim do período de redução.

5.3 Ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho quando o empregador mantiver as atividades de trabalho, mesmo que seja nas modalidades de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância.

5.4 Na hipótese de descaracterização da suspensão contratual temporária, o empregador estará sujeito ao pagamento imediato da remuneração do período, ao recolhimento dos encargos sociais do período, e às penalidades legais e normativas.

5.5 Quando a suspensão for pactuada por empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), **o empregador terá de pagar uma ajuda compensatória de 30% do valor do salário do empregado.**



**IMPORTANTE:** No período da suspensão não haverá a obrigação de recolhimento previdenciário, seja da cota do empregado, seja do empregador. Não se olvida que a expressão “encargos sociais”, que terão de ser pagos se descaracterizada a suspensão, tem um sentido mais abrangente, ou seja, é possível que se interprete que também não haveria a obrigação de pagamento de PIS/PASEP, Salário Educação, Sistema S, SINAPI e FGTS. Recomenda-se, entretanto, uma interpretação restritiva, no sentido de que o empregador não está obrigado a recolher apenas as contribuições do “INSS”.

## RAFAEL VORBURGER

### 6. SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

6.1 A MP nº 936 traz disposições aplicáveis para as duas modalidades de medidas emergenciais. Vejamos.

6.2 **O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento de uma ajuda compensatória mensal**, em razão da redução ou da suspensão adotadas. Neste caso, a ajuda compensatória mensal:

- deverá ter o valor definido em ACORDO INDIVIDUAL ou por NEGOCIAÇÃO COLETIVA;
- terá natureza indenizatória;
- não integrará a base de cálculo do imposto de renda na fonte ou na declaração de ajuste anual do imposto de renda da pessoa física do empregado;
- não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
- não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS;

- 
- poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto de renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real;
  - não integrará o salário devido pelo empregador na hipótese de redução proporcional de salário e de jornada.

6.3 O empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá garantia provisória de emprego, com as seguintes regras:

- A. Garantia provisória DURANTE o período da redução ou da suspensão, E APÓS o término da redução ou suspensão, por período equivalente ao tempo pactuado.**
- B. É possível a dispensa sem justa causa durante o período de garantia de emprego, desde que sejam pagas as verbas rescisórias legais e convencionais, bem como seja paga uma indenização adicional no valor de:**
  - B.1 - 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período da garantia de emprego, na hipótese de redução de jornada e de salário, quando a redução for igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);**
  - B.2 - 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período da garantia de emprego, na hipótese de redução de jornada e de salário, quando a redução for igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento);**
  - B.3 - 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período da garantia de emprego, na hipótese de redução de jornada e de salário, quando a redução for superior a 70% (setenta por cento) OU no caso de suspensão temporária.**
- C. Não há garantia de emprego ou direito à indenização ao empregado que se demitir ou que venha a ser despedido por justa causa.**

6.4 As medidas de redução de jornada e a suspensão contratual **poderão ser celebradas por acordo coletivo ou convenção coletiva**, podendo fixar **percentuais de redução de jornada e salário diferentes daqueles previstos na MP nº 936**, mas deverão observar as demais regras previstas para a implementação das medidas.

6.4.1 Caso os instrumentos normativos estipulem percentuais de redução diversos dos previstos na MP nº 936, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda:

- Não será devido se o percentual da redução for inferior a 25% (vinte e cinco por cento);

- 
- Será devido no valor correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) da base de cálculo prevista, caso a redução seja igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);
  - Será devido no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) da base de cálculo prevista, caso a redução seja igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento);
  - Será devido no valor correspondente a 70% (setenta por cento) da base de cálculo prevista, caso a redução seja igual ou superior a 70% (setenta por cento).

6.5 Os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho celebrados em período anterior à MP poderão ser readequados às medidas propostas, no prazo de 10 (dez) dias corridos contados da data de sua celebração.

6.6 Os acordos individuais de redução ou suspensão **DEVERÃO** ser **COMUNICADOS** aos sindicatos profissionais, no prazo de até 10 (dez) dias corridos a contar da publicação desta Medida.

6.7 As medidas de redução de salário e jornada e de suspensão contratual temporária celebradas por **ACORDO INDIVIDUAL** ou por **NEGOCIAÇÃO COLETIVA**, aplicam-se:

- Ao empregado que receba salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais);
- Ao empregado “hipersuficiente”: portador de diploma de nível superior e que perceba atualmente salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12.

Os empregados não classificados nas hipóteses acima somente poderão pactuar redução de jornada e de salário por **ACORDO INDIVIDUAL**, em relação ao percentual de 25 (vinte e cinco) por cento. Para as demais hipóteses de redução e para a suspensão contratual, as medidas da MP somente poderão ser aplicadas mediante **ACORDO COLETIVO** ou **CONVENÇÃO COLETIVA**.

6.8 Caso sejam adotadas as medidas de redução ou suspensão, deverão ser **RESGUARDADOS** o **EXERCÍCIO** e o **FUNCIONAMENTO** dos serviços públicos e das atividades essenciais.

**Observação:** Como a MP não se aplica ao servidor público, entende-se que a adoção das medidas de redução ou suspensão não podem impedir, inviabilizar ou dificultar os serviços públicos e as atividades essenciais, tendo por base aquelas atividades do setor privado que exerçam uma atividade pública delegada ou na forma de fornecedor ou prestador de serviço ao ente público.

6.9 As irregularidades que vierem a ser constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho na adoção, por parte do empregador, das medidas de redução ou suspensão, ensejarão a aplicação da(s) multa(s) prevista(s) no artigo 634-A, inciso I, da CLT.

6.10 **As disposições da MP nº 936 se aplicam ao contrato de trabalho dos aprendizes e aos contratos de trabalho em regime de tempo parcial** (modalidade prevista no artigo 58-A da CLT, e que tem por limite máximo a jornada de 30 horas semanais, sem a possibilidade de realização de horas extras; ou de 26 horas semanais, com a possibilidade de realização de até 6 horas extras semanais).

6.11 **O TEMPO MÁXIMO de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, AINDA QUE SUCESSIVOS** (utilização sequencial dos dois modelos), não poderá exceder a 90 (noventa) dias, respeitado o prazo máximo de 60 (sessenta) dias no caso de suspensão.

## 7. ÚLTIMAS CONSIDERAÇÕES

7.1 A MP nº 936 também aborda os efeitos das medidas apresentadas em relação a outros aspectos, de forma menos específica. São eles:

**7.1.a** - O curso ou programa de qualificação profissional previsto no artigo 476-A da CLT poderá ser oferecido exclusivamente na modalidade não presencial, com duração não inferior a 1 (um) mês e não superior a 3 (três) meses.

**7.1.b** - É permitida a utilização de meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos para a celebração de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho.

**7.1.c** - Os prazos de registro e vigência de normas coletivas previstos no Título VI da CLT, dedicado ao Direito Coletivo do Trabalho, ficam reduzidos pela metade.

**7.1.d** - Para os contratos de trabalho na modalidade intermitente formalizados até a data da publicação desta MP:

- o Benefício último será pago no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais);
- o pagamento será efetuado no prazo de 30 (trinta) dias a contar da publicação desta MP;
- existindo concomitantemente dois contratos de trabalho na modalidade intermitente, não haverá cumulação, sendo devido apenas um Benefício;
- não poderá ser cumulado o pagamento do Benefício Emergencial com o pagamento de outro Benefício Emergencial.

**IMPORTANTE: A MP nº 936 ALTERA A MP nº 927 e determina que a SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO prevista naquela MP não afasta o cumprimento das disposições contidas nas Normas Regulamentadoras de saúde e segurança no trabalho (entendimento que já se tinha).**