

MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 – SUSPENSÃO DE CONTRATOS E REDUÇÃO DE JORNADA

Tendo em vista as inúmeras dúvidas que poderão surgir a partir da publicação da Medida Provisória 936, de 1º de abril de 2020, e da especial relevância da temática por ela trazida, a FENEP – Federação Nacional das Escolas Particulares, disponibiliza à toda sua base um primeiro estudo da inovação legislativa, já no formato de perguntas e respostas, visando possibilitar uma melhor compreensão da temática envolvida.

1) O que é o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda?

Trata-se do programa instituído pelo governo federal por força da Medida Provisória 936/2020, dispondo sobre medidas trabalhistas complementares à Medida Provisória 927/2020, para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 (art. 1º).

2) Por quanto tempo será válido referido Programa?

O programa será válido durante o período em que vigore a declaração de estado de calamidade pública (art. 2º, caput), limitado a 90 (noventa) dias.

3) Que novidades o programa trouxe às relações de trabalho?

Possibilidade de suspensão temporária dos contratos de trabalho (art. 3º, III) com pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (art. 3º, I) e possibilidade de redução proporcional de jornada de trabalho e de salários (art. 3º, II) com pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (art. 3º, I).

Estas alternativas não se aplicam 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 (art. 3º, parágrafo único).

4) Que órgão ficará responsável pela regulamentação da execução do programa?

A atribuição de coordenar, executar, monitorar e avaliar o programa, além de editar as normas complementares necessárias à sua execução, ficou ao encargo do Ministério da Economia (art. 4º).

5) No que consiste o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda?

A União Federal através da edição da **Medida Provisória 935/2020** abriu crédito extraordinário em favor do Ministério da Economia no importe de R\$ 51.641.629.500,00, para viabilizar que este efetivasse pagamento de prestação mensal em favor de trabalhadores que aderissem, mediante acordos individuais ou coletivos, ao **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda** instituído pela Medida Provisória 936/2020, seja na modalidade “redução proporcional de jornada de trabalho e de salário”, seja na modalidade “suspensão temporária do contrato de trabalho”. (art. 5º, caput e §§ 1º e 2º).

O Benefício Emergencial será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, do tempo de vínculo empregatício ou do número de salários recebidos (art. 6º, § 1º).

Não será devido o Benefício Emergencial ao empregado que esteja: I - ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou II - em gozo: a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991; b) do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e c) da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990 (art. 6º, § 2º).

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho, observado o valor previsto no **caput** do art. 18 e a condição prevista no § 3º do art. 18, se houver vínculo na modalidade de contrato intermitente, nos termos do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (art. 6º, § 3º).

Nos casos em que o cálculo do benefício emergencial resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior (art. 6º, § 4º).

O recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no momento de eventual dispensa (art. 5º, § 5º).

6) A qual órgão deverá ser encaminhada a formalização da adesão ao programa?

A formalização da adesão deverá ser encaminhada **pele empregador** ao **Ministério da Economia**, o qual ainda disciplinará a forma transmissão das informações e comunicações e a forma de concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (art. 5º, § 4º).

7) Qual o prazo para essa formalização? A partir de qual momento o benefício emergencial será pago?

A comunicação deverá ocorrer em até **10 (dez) dias** contados da data da celebração do acordo (e sua respectiva formalização por escrito), em ambas as modalidades - redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho (art. 5º, § 2º, I). **Cumpridos regularmente** os prazos e formalidades, a primeira parcela do benefício será paga no prazo de **30 (trinta) dias**, contado da data da celebração do acordo (art. 5º, § 2º, I).

Não cumpridos regularmente os prazos e formalidades, o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, **até a que informação seja prestada** (art. 5º, § 3º, I).

No momento em que o empregador regularizar a comunicação será fixada a data do início do benefício emergencial, sendo devido pelo restante do período pactuado, com o pagamento da primeira parcela 30 (trinta) dias após essa data (art. 5º, § 3º, II e III).

8) Quem efetivará o pagamento?

O pagamento será efetivado pelo Ministério da Economia (art. 5º, § 6º) exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho (art. 5º, § 2º, II).

9) Como funciona a modalidade de “redução proporcional de jornada de trabalho e de salário”?

Por acordo individual

Empregado e empregador poderão ajustar por escrito, enquanto perdure o estado de calamidade pública, a **redução proporcional da jornada de trabalho e de salário**, por até **90 (noventa) dias**, sempre preservando o valor do salário-hora de trabalho (art. 7º, caput e inciso I).

Empregador e empregado poderão optar por 3 (três) alternativas de redução: i) 25%; ii) 50%; ou iii) 70% (art. 7º, III).

A primeira faixa de redução – **25% (vinte cinco por cento)**, poderá ser ajustada por acordo individual para todo e qualquer empregado, independentemente da faixa salarial do empregado ou deste ser ou não portador de diploma de nível superior.

As duas faixas subsequentes de redução – **50% (cinquenta por cento) ou 70% (setenta por cento)**, somente poderão ser ajustadas por acordo individual para empregados:

- I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou
- II - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (art. 12, caput).

Assim, para a faixa intermediária de orbita entre os dois parâmetros salariais acima destacados somente será possível a redução de jornada e de salário de **50% (cinquenta por cento) ou 70% (setenta por cento)** mediante instrumento coletivo de trabalho.

A União, através do Ministério da Economia, pagará nessas hipóteses o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda **no mesmo percentual da redução elegida** pelas partes acordantes. A base de cálculo do “Benefício”, sobre a qual incidirá o percentual, corresponderá ao valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990 (art. 6º, caput).

A Medida Provisória 936/2020 trouxe a exigência de que os termos da pactuação sejam encaminhados ao empregado com **antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos** (art. 7º, II). Assim, recomenda-se que se tome a cautela de no instrumento de acordo individual constar a data e assinatura do empregado relativa ao momento em que recebeu o documento e a data e assinatura de seu aceite.

Por se tratar de medida autorizada em caráter temporário a MP 936/2020 já deixou previsto que a jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de **2 (dois) dias** corridos, contado: I - da cessação do estado de calamidade pública; II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado (art. 7º, parágrafo único).

Nesta modalidade do programa as empresas não estão obrigadas a realizar pagamento qualquer valor a título de ajuda compensatória, **não existindo, todavia, vedação** a que assim o façam espontaneamente, de forma complementar e cumulativa ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. Caso realizem tais pagamentos os mesmos não integrarão o salário devido pelo empregador (art. 9º, § 2º).

Referida **ajuda compensatória mensal** espontânea deverá estar definida no acordo de redução (individual ou coletivo). A MP 936/2020 estabelece expressamente que **tal pagamento:** i) terá natureza indenizatória; ii) não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado; iii) não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; iv) não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e v) poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real. (art. 9º, § 1º).

Como formalidade última no caso dos ajustes de redução por **acordo individual** determinou-se que os mesmos deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até **10 (dez) dias corridos**, contado da data de sua celebração (art. 11º, § 4º).

Por acordo coletivo

Caso as tratativas para redução de jornada de trabalho e de salário ocorram pela via da negociação coletiva, estipulou a MP 936/2020 que poderão ser estabelecidos percentuais diversos dos indicados para a negociação meramente individual (art. 11, caput e § 1º).

Quanto ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda a ser pago nessas hipóteses, estabeleceu-se as seguintes proporções:

I - **sem percepção do Benefício Emergencial** para a redução de jornada e de salário inferior a vinte e cinco por cento;

II - **de vinte e cinco por cento** sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

III - **de cinquenta por cento** sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e

IV - **de setenta por cento** sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário superior a setenta por cento.

Como já fora referido, para a faixa intermediária de orbita entre os dois parâmetros salariais indicados pelo art. 12, caput, somente será possível a redução de jornada e de salário de **50% (cinquenta por cento) ou 70% (setenta por cento)** mediante instrumento coletivo de trabalho.

As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de dez dias corridos, contado da data de publicação desta Medida Provisória – 1º de abril de 2020 (art. 11, § 3º).

SÍNTESE DAS POSSIBILIDADES DE REDUÇÃO DE JORNADA COM REDUÇÃO SALARIAL

Redução	Valor do Benefício Emergencial	Acordo Individual	Acordo Coletivo
25%	25% do seguro desemprego	Todos os empregados	Todos os empregados
50%	50% do seguro desemprego	Empregados que recebem até 3 sal. mínimos (R\$ 3.117,00) ou mais de duas vezes o teto do RGPS (R\$ 12.202,12) com curso superior	Todos os empregados

70%	70% do seguro desemprego	Empregados que recebem até 3 sal. mínimos (R\$ 3.117,00) ou mais de duas vezes o teto do RGPS (R\$ 12.202,12) com curso superior	Todos os empregados
-----	--------------------------	--	---------------------

10) Como funciona a modalidade “suspensão temporária de contrato de trabalho”?

Por acordo individual

Empregado e empregador poderão ajustar por escrito, enquanto perdure o estado de calamidade pública, a **suspensão temporária do contrato de trabalho**, por até **60 (sessenta) dias**, podendo referida suspensão ser fracionada em 2 (dois) períodos de 30 (trinta) dias (art. 8º).

A Medida Provisória 936/2020 trouxe a exigência de que os termos da pactuação sejam encaminhados ao empregado com **antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos** (art. 8º, § 1º). Assim, recomenda-se que se tome a cautela de no instrumento de acordo individual constar a data e assinatura do empregado relativa ao momento em que recebeu o documento e a data e assinatura de seu aceite.

Outra particularidade trazida pela MP 936/2020 nesta modalidade do programa é a diferenciação de alcance do benefício segundo a receita bruta auferida pelo empregador no ano-calendário de 2019. Caso tenha sido superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de **30% (trinta por cento)** do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado (art. 8º, § 5º).

Para as empresas que não estão obrigadas a realizar o pagamento mínimo de ajuda compensatória não há vedação a que assim o façam espontaneamente, de forma complementar e cumulativa ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (ajuda compensatória mensal). Aos que estão obrigados a realizar auxílio mínimo, não há vedação a que o realizem em dimensão maior (art. 9º, caput).

Referida **ajuda compensatória mensal** deverá estar definida no acordo de suspensão efetivo (individual ou coletivo). A MP 936/2020 estabelece expressamente que **tal pagamento:** i) terá natureza indenizatória; ii) não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado; iii) não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; iv) não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e v) poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real. (art. 9º, § 1º).

A União, através do Ministério da Economia, pagará nessas hipóteses o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda:

- a) equivalente a 100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no **caput** do art. 8º; ou
- b) equivalente a 70% (setenta por cento) do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 5º do art. 8º.

A base de cálculo do “Benefício”, sobre a qual incidirá o percentual, corresponderá ao valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990 (art. 6º, caput).

Nesta modalidade caberá ao empregador manter durante o período de suspensão temporária a concessão de todos os **“benefícios”** que concedia antes da suspensão (art. 8º, § 2º, I). Tendo em vista a MP 936/2020 não ter esclarecido o que se compreenderia por “benefícios” poderão existir interpretações mais restritivas ou mais amplas sobre seu significado, o que deverá ser aferido caso a caso. Recomenda-se cautela na avaliação dessa particularidade, especialmente pela possibilidade de se assumir maiores ou menores riscos de passivo trabalhista nesse particular.

Durante o período de suspensão o empregado também poderá realizar recolhimentos ao Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo (art. 8º, § 2º, II).

Por se tratar de medida autorizada em caráter temporário a MP 936/2020 já deixou previsto que o contrato de trabalho será restabelecido no prazo de **2 (dois) dias** corridos, contado: I - da cessação do estado de calamidade pública; II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado (art. 8º, § 3º).

Visando coibir fraudes ou a desnaturação do instituto a MP 936/2020 estipulou que se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, **ficará descaracterizada** a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito: I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período; II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo (art. 8º, § 4º).

Por acordo coletivo

Diversamente do que se previu para a hipótese de redução de jornada e salário, nas tratativas coletivas para a “suspensão” de contratos” não haverá a possibilidade de modificação de percentuais de pagamento do Benefício Emergencial por parte da União.

Contudo, ao teor do art. 12, parágrafo único, por Acordo ou Convenção Coletiva será possível também inserir um grupo de empregados não abarcados pelo campo de possibilidades de suspensão por mero “acordo individual”.

Consoante anteriormente destacado, a “suspensão contratual” por “acordo individual” somente será possível para empregados:

I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou

II - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (art. 12, caput).

Assim, para a faixa intermediária de orbita entre os dois parâmetros salariais acima destacados somente será possível a suspensão contratual mediante instrumento coletivo de trabalho.

As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de dez dias corridos, contado da data de publicação desta Medida Provisória – 1º de abril de 2020 (art. 11, § 3º).

SÍNTESE DAS POSSIBILIDADES DE SUSPENSÃO CONTRATUAL

Receita Bruta anual	Ajuda compensatória mensal pelo empregador	Valor do Benefício	Acordo Individual	Acordo Coletivo
Até R\$ 4,8 milhões	Não obrigatória	100% do seguro desemprego	Empregados que recebem até 3 sal. mínimos (R\$ 3.117,00) ou mais de duas vezes o teto do RGPS (R\$ 12.202,12) com curso superior	Todos os empregados
Acima de R\$ 4,8 milhões	Obrigatório pagamento de valor equivalente a 30% do salário do empregado	70% do seguro desemprego	Empregados que recebem até 3 sal. mínimos (R\$ 3.117,00) ou mais de duas vezes o teto do RGPS (R\$ 12.202,12) com curso superior	Todos os empregados

11) Na hipótese de ajuste de algumas das modalidades do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda os empregados envolvidos terão garantia de emprego? Em que termos e por qual prazo?

Sim. A MP 936/2020, em seu art. 10º prevê expressamente essa garantia provisória no emprego.

Será vedada a efetivação de rescisão de contrato na modalidade “sem justa causa” durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho e, após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da

suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

Exemplificativamente, se o período de suspensão ou redução perdurar por 1 (um) mês, a garantia de emprego perdurará por 2 (dois) meses.

Caso a extinção ocorra por iniciativa do empregado (demissão) ou por iniciativa do empregador na modalidade “por justa causa” a garantia não subsistirá (art. 10º, § 2º). Em que pese a MP 936/2020 não tenha mencionado expressamente entendemos que a garantia de emprego também não subsistirá se a extinção do contrato ocorrer por mútuo acordo, nos termos do art. 484-A, da CLT.

A não observância dessa vedação sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de 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 (art. 10º, § 1º).

12) Há restrições à adoção de redução de jornada de trabalho e de salário ou à suspensão temporária de contratos nos serviços públicos e atividades essenciais?

Ao teor do art. 13, da MP 936/2020, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, quando adotadas, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais de que tratam a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, e a Lei nº 13.979, de 2020.

13) Como será realizada a fiscalização dos acordos estabelecidos no Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda? As irregularidades estarão sujeitas à imposição de multas? Quem as estabelecerá? Será adotado o critério da dupla visita?

As irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho previstos na MP 936/2020 sujeitam os infratores à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990 (art. 14, caput).

O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente de descumprimento do estipulado na MP 936/2020 seguirá as mesmas regras estipuladas na CLT, não aplicado, entretanto, o critério da dupla visita e o disposto no art. 31 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 (art. 14, parágrafo único).

14) As possibilidades estabelecidas pelo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda se aplicam aos contratos de aprendizagem ou as contratos em regime de tempo parcial?

Sim. O art. 15, da MP 936/2020, estipulou expressamente a possibilidade de extensão das alternativas previstas no Programa Emergencial sem realizar qualquer espécie de ressalva. Assim, enquadram-se no campo de possibilidade do programa em pé de igualdade com os demais empregados.

15) Tendo em vista a dificuldade de convocação e deliberação das categorias de trabalhadores e empregadores neste momento de pandemia houve flexibilização dos requisitos para a construção de acordos e convenções coletivas?

Sim. A MP 936/2020 estipulou que durante o estado de calamidade pública poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos nos artigos 611 a 625 da CLT, que tratam sobre instrumentos coletivos, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho (art. 17, II).

Igualmente os prazos indicados nos artigos acima mencionados foram reduzidos à metade durante o período de calamidade pública (art. 17, III).

16) Tendo em vista as particularidades dos contratos intermitentes estes também estariam abarcados no Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda?

Sim. A MP 936/2020 estipulou em seu art. 18 que o empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até a data de publicação da medida provisória, ou seja, 1º de abril de 2020, fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses. No caso específico dos intermitentes não será necessário acordo entre empregado e empregador, sendo que o benefício emergencial mensal será devido a esses trabalhadores a partir da data de publicação da MP 936/2020, e será pago em até 30 (trinta) dias.

Caso o trabalhador intermitente possua essa modalidade contratual com mais de um empregador não gerará direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal. Caberá ao Ministério da Economia disciplinar a concessão e o pagamento do benefício emergencial desta modalidade de trabalhadores (art. 18, §§ 3º e 4º).

O benefício emergencial mensal pago aos trabalhadores intermitentes não poderá ser acumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial (art. 18, § 5º).

Atenciosamente.

Ademar Batista Pereira
Presidente

Diego Felipe Muñoz Donoso
Assessor Jurídico da FENEP