

## COMENTÁRIOS À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936 DE 2020

### COMMENTS ON PROVISIONAL MEASURE Nº 936 OF

2020

CANHET, Edineia Michele da Silva.<sup>1</sup>LEITE, Ana Paula Ângelo.<sup>2</sup>SALES, Keila Lilian Silva.<sup>3</sup>

Recebido em: 04 de mai. de 2021; Aceito em 01 de jun. de 2021; Disponível on-line em 14 de jun. de 2021

**RESUMO:** O presente trabalho tem como objetivo tecer comentários à Medida Provisória nº 936 de 2020, que foi elaborada para buscar a proteção da relação de trabalho entre o empregador e o empregado. Destarte pontuar que a presente medida foi elaborada para ajudar a classe trabalhista devido ao enfrentamento do COVID-19, essa pandemia que tem trazido grande preocupação para a economia brasileira. Diante disso, buscando evitar que muitos funcionários fossem dispensados em meios a tempos difíceis, como este no qual o Brasil se encontra, foi criada a medida para preservar a relação de trabalho.

**Palavras-Chaves:** Medida Provisória. Proteção. Empregado. Empregador.

**ABSTRACT:** The purpose of this paper is to comment on Provisional Measure No. 936 of 2020, which was designed to seek protection of the employment relationship between the employer and the employee. Thus, it should be noted that this measure was designed to help the working class, due to the confrontation of COVID-19, this pandemic that has brought great concern to the Brazilian economy. In view of this to try to prevent many employees from being dismissed, in difficult times, such as the one in which Brazil finds itself, the measure was created to seek to preserve the working relationship.

**Keywords:** Provisional Measure. Protection. Employee. Employer.

## INTRODUÇÃO

Inicialmente cumpre mencionar que, devido à crise sanitária que se

instalou no país, tendo em vista a pandemia do Covid-19, doença que assola o Brasil e o mundo, foi necessária a elaboração de uma medida provisória para evitar uma futura crise econômica.

<sup>1</sup> Bacharel em Direito – FADAF/2020.

<sup>2</sup> Docente do Curso de Direito da FADAF.

<sup>3</sup> Acadêmica de Direito – 9º Semestre – FADAF/2021.

Nessa toada, como medida de emergência fora elaborada a Medida Provisória nº936 de 2020.

Assim, pontua-se que o trabalho visa à análise e aplicação da medida provisória, tipificando assim, os seus requisitos de aplicação das medidas de proteção e manutenção do emprego, ou seja, a aplicação da redução ou suspensão da jornada de trabalho.

Destaca-se que fora arguido também acerca dos benefícios da aplicação da MP para os empregadores e os empregados, abordando sua importância em um momento tão complicado como esse, que o Brasil se encontra.

Destarte elencar que a MP em questão, possui a finalidade de tentar reduzir os efeitos negativos do Covid-19 para o emprego e renda dos trabalhos formais do setor privado do Brasil. Nesta esteira, fora utilizado o método dedutivo para a elaboração do presente artigo, vez que partiu de análises bibliográficas, por intermédio da dedução para a obtenção de uma conclusão qual norteia a temática, levando-se em consideração determinadas premissas.

## **1 MEDIDA PROVISÓRIA**

Preliminarmente, é importante pontuar que uma medida provisória somente é elaborada em casos excepcionais. Nesse diapasão, impende destacar os ensinamentos de Marques (2015, s.p, on-line):

Ocorre que, excepcionalmente, em casos de relevância e urgência, a nossa Constituição garantiu ao Poder Executivo a criação de atos com força de lei: são as chamadas medidas provisórias. Elas representam espécies normativas, editadas pelo Poder Executivo em casos de urgência e relevância, dotadas de incidência imediata, e que devem ser submetidas, de imediato, ao crivo do Congresso Nacional, nos termos do artigo 62, caput, da Constituição.

Tendo em vista o abordado, cumpre ressaltar o disposto no artigo 62 da Constituição Federal de 1988, onde pontua que: “Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional”.

Diante disso, vale realçar que a medida provisória somente pode ser elaborada em casos de relevância e urgência, ou seja, é obrigatório ter esses dois requisitos para ter eficácia. É pertinente e ilustrativo enaltecer que ela possui força de uma norma legal. Cumpre elencar que, segundo o tipificado no artigo 62, parágrafo 8º da

CF, a MP terá início na Câmara dos Deputados, ou seja, a votação irá iniciar lá.

Insta mencionar as palavras de Balera (2009, p. 02) para reforçar ainda mais o exposto acima, o qual aduz que:

Pelo texto constitucional, verifica-se a exigência de dois requisitos fundamentais para edição de Medidas Provisórias, que devem ser de imediato submetidos à apreciação do Congresso Nacional, são eles: relevância e urgência. Portanto, as Medidas Provisórias só poderão ser editadas em caráter excepcional quando houver relevância e urgência.

Cumprе ressaltar aqui que, conforme o supracitado, sem esses dois requisitos não há como se falar em elaboração de uma medida provisória. Nesse passo, é de suma pontuar que segundo Marques (2015, s/p): “Caberá ao Congresso Nacional a palavra final sobre as medidas provisórias, seja para rejeitá-las, seja para convertê-las em lei”.

Nesse íterim vale explanar que a MP, tem a duração de 60 (sessenta) dias, porém de acordo com o parágrafo 7º do artigo 62 da Lei Maior de 1988, ela pode ser prorrogada: “Prorrogar-se-á uma única vez por igual período a vigência de medida provisória que, no prazo de sessenta dias, contado de sua publicação, não tiver a sua votação encerrada nas duas Casas do Congresso Nacional”. É

pertinente ressaltar o disposto no artigo 62 parágrafo 6º, o qual dispõe que:

Se a medida provisória não for apreciada em até quarenta e cinco dias contados de sua publicação, entrará em regime de urgência, subsequentemente, em cada uma das Casas do Congresso Nacional, ficando sobrestadas, até que se ultime a votação, todas as demais deliberações legislativas da Casa em que estiver tramitando.

Diante disso, caso a MP ficar inerte por até 45 dias, e ficado claro a sua urgência, ela terá que ter preferência para votação, e diante dessa demora, as demais deliberações irão ser interrompidas até que a MP seja analisada. Por fim, resta pontuar que, devido ao seu caráter de urgência, deve ser analisada com rapidez, para que possa ter eficácia desde logo.

## **2 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936 DE 2020**

Perante todo abordado acima, é de suma adentrar aos comentários a respeito da medida provisória nº 936 de 01 de abril de 2020, a qual aborda questões trabalhistas. Diante disso, convém trazer à baila a iniciativa de alguns Estados e Municípios de editar decretos a respeito do funcionamento das empresas, em razão da pandemia do vírus corona,

também chamado de Covid19. Insta mencionar que muitos desses decretos estaduais e municipais chegaram a determinar o fechamento do comércio.

Entretanto, observa-se que quem mais sofre é o trabalhador, que necessita da remuneração para sustento próprio e de familiares. Pensando neles e também nos comerciantes, foi elaborada a medida provisória descrita acima.

No entanto é importante pontuar que comércios que vendem produtos essenciais para a manutenção da vida humana não se enquadram na MP. Dentre esses, sem dúvida, os alimentos encontram-se no topo, porém, outros produtos, tais como remédios, combustíveis, dentre outros, foram colocados também como essenciais.

Diante de tudo que vem ocorrendo no cenário brasileiro, algumas empresas viram-se na obrigação de paralisar o seu comércio, seja total ou parcialmente, visto que, conforme maior for a movimentação do comércio, maior o risco de contaminação, dessa forma, para tentar evitar uma transmissão ainda maior do vírus, viram-se obrigadas a paralisar.

Todavia, é de suma importância mencionar que, em razão dessa

paralisação, houve um grande impacto negativo para a economia brasileira, cujas consequências serão colhidas por todos os cidadãos, de diferentes formas.

Desse modo, inexorável elencar que, diante de todo ocorrido, foi necessário buscar uma solução para as questões trabalhistas, eis que o trabalhador necessita do valor que recebe todo mês para manter a família e, de outro lado, a empresa necessita da mão de obra deste para vender seus produtos e, conseqüentemente, cumprir com suas obrigações. No entanto, diante de alguns decretos, onde as empresas se viram forçadas a paralisarem suas vendas, quem mais sofre é a classe trabalhadora. Porém, de outro lado há os empregadores não tem como manter o salário mensal com as portas fechadas.

Nesse passo, pensado nos dois lados, foi elaborada a MP acima mencionada, buscando uma forma de amenizar a presente situação, buscando uma forma de tentar reduzir ao máximo as possíveis consequências do Covid-19 poderá provocar na relação trabalhista. Nesse diapasão, convém pontuar acerca do disposto no artigo 1º da MP, onde explica sobre o objetivo principal da elaboração da presente medida, dispondo

que:

Esta Medida Provisória institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares 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 corona vírus (covid-19) de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Insta mencionar que a Medida Provisória acima elencada, pontua em seu texto legal a respeito do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, visto que, conforme todo o exposto acima, o país vem enfrentando uma crise econômica, pois, muitos comerciantes, foram forçados a fecharem seus comércios, e diante disso, para não ter um aumento ainda maior de desemprego, o governo decidiu criar a presente MP para tentar amenizar toda essa situação. É necessário trazer à baila que o presente programa somente irá ter eficácia enquanto durar a epidemia mencionada.

Seguindo o propósito desse estudo, mister destacar que a MP- 936/20, possui alguns objetivos, os quais encontram-se tipificados no artigo 2º e incisos I, II e III:

Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do

Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º e com os seguintes objetivos: I - preservar o emprego e a renda; II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

Perante o exposto, é evidente registrar que o atual momento do Brasil, é completamente delicado, pois, com essa epidemia que assola a nação, qualquer atitude deve ser muito bem analisada, para que as consequências não possam ser negativas.

Diante disso é essencial que todos venham lutar juntos para tentar preservar o emprego de inúmeros brasileiros, que necessitam de seus serviços e correm o risco de perdê-los em meio a esse caos que o Brasil encontra, visto que, com a crise econômica que a cada dia cresce mais, a insegurança no trabalho encontra-se cada vez maior. Assim, a medida visa dar apoio tanto para o empregador, quanto para o empregado, buscando assim preservar as questões trabalhistas.

Visando evitar uma alta no desemprego no país, foram adotadas algumas medidas como forma de preservação do emprego, pois, temendo um grande índice de desemprego, o

governo se viu obrigado a agilizar algumas medidas, tais como a redução da jornada de trabalho, ou seja, o trabalhador terá uma redução do seu serviço, ou poderá ter o seu contrato de serviço suspenso por um determinado tempo, que deverá ser acordado entre o empregado e o empregador.

Todavia, buscou também ajudar os empregadores, já que ao permitirem a redução ou suspensão na jornada de trabalho durante essa pandemia, o governo também irá ajudar na manutenção do emprego do trabalhador, ou seja, o segurado irá receber do governo o benefício como meio de preservação de seu emprego.

As referidas medidas buscam evitar que muitas famílias venham a passar necessidades, por falta do salário, decorrente da perda do emprego.

Outro ponto que deve ser analisado, e que com a presente medida o empregador, tem o auxílio do governo para conseguir manter seus empregados e a sua empresa no decorrer dessa pandemia, pois, por causa dessa doença que assola o país, muitas empresas foram obrigadas a fecharem as portas, e com isso, sem entrar dinheiro, muitos não conseguem manter os funcionários, e

terminam sendo obrigados a demitir seus colaboradores para cortar gastos. Todavia, a pior hipótese e o fechamento das empresas, que ao se tratar de empresas de pequeno porte, são as mais afetadas, por não terem uma determinada estrutura financeira para conseguirem se manter no decorrer da crise econômica.

Diante do exposto, insta ressaltar o pontuado no artigo 3º da MP-936 o qual aborda sobre as medidas:

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda: I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Nesse ensejo, apropriado realçar que tais medidas são de suma importância para a classe trabalhista, visto que, o empregador e o empregado, têm a oportunidade de buscarem uma opção que seja boa para ambos, sem que venha beneficiar apenas a uma e prejudicar o outro, pois, nesse momento complicado que o Brasil se encontra é necessário tomar medidas mais sérias, tais como o disposto acima.

Diante disso é essencial que todos os cidadãos brasileiros, sejam funcionários ou patrões, passem a se colocarem um no lugar do outro, para se

unirem e consequentemente conseguirem passar por tudo isso, já que nem todos os empregadores possuem uma reserva preparada para situações como a que o país vem enfrentando.

Nesse seguimento, observa-se que, várias medidas urgentes não esperadas foram tomadas para tentar manter o equilíbrio nas relações trabalhistas, para que assim o país possa se manter organizado e estruturado financeiramente.

Nessa oportunidade, faz-se mister explicar que, de acordo com o artigo 4º da referida MP: “Art. 4º Compete ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar e avaliar o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e editar normas complementares necessárias à sua execução”.

Consoante todo abordado, verifica-se que a MP foi criada com o objetivo de evitar que a crise econômica prejudicasse ainda mais a classe trabalhista brasileira, buscando assim um meio de se obter uma preservação dessa classe tão importante para o desenvolvimento do país.

Todavia, com isso, a presente Medida Provisória concedeu em seu

texto legal a opção de haver um acordo entre funcionário e patrão para reduzir a jornada de trabalho ou a suspensão temporária dos contratos trabalhistas.

### **3 ALGUMAS REGRAS DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA**

À luz de todo exposto até o presente momento é de suma trazer as regras do benefício da presente medida. Nesse passo, insta trazer à baila o artigo 5º, incisos I e II da MP nº 936/20, qual anuncia que: “Fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses: I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e II - suspensão temporária do contrato de trabalho”.

Diante disso, vale ressaltar que, de acordo com explicativo acima no artigo 5º, parágrafo 1º, o presente benéfico vai ser custeado pela União.

Destarte realçar outro ponto importante, que se encontra tipificado no parágrafo 2º do artigo acima citado, o qual aduz sobre o pagamento deste: “O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de prestação mensal e devido a partir da data do início

da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho [...]”.

No entanto, convém explicar que, para poder usufruir dessa regra, o empregador deve realizar um acordo com o empregado e depois deve imediatamente informar o Ministério da Economia sobre o referido acordo. É de suma elenar que o inciso I do parágrafo 2º do artigo 5º elenca a respeito desse prazo: “I - o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo”.

Destarte ressaltar que o presente prazo deve ser levado seriamente, pois, se por caso o empregador não informe o Ministério da Economia a respeito do acordado entre ele e o empregado, com isso, convém elenar que o empregador será responsável pelo pagamento do valor do benefício.

Nesse ínterim, vale fazer menção a respeito da iniciativa do pagamento, onde o inciso II do parágrafo 2º relata que: “II - a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a

celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I”. É importante pontuar que segundo o inciso III do parágrafo supracitado, o benefício irá durar enquanto a redução da jornada ou a suspensão do contrato de trabalho perdurar.

Destarte relatar que, o empregador tem deveres legais a cumprir, diante disso é importante trazer à baila algumas consequências legais que a própria Medida Provisória nº 936, mais especificamente em seu artigo 5º, inciso I, onde dispõe que:

§ 3º Caso o empregador não preste a informação dentro do prazo previsto no inciso I do § 2º: I - 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; II - a data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e III - a primeira parcela, observado o disposto no inciso II, será paga no prazo de trinta dias, contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada.

Nesse ínterim, impende ressaltar mais uma vez que, caso o patrão não transmita a informação referente ao acordo para o Ministério da Economia



dentro do prazo legal de 10 dias, ele deverá arcar com o pagamento. O prazo para dar início ao pagamento será fixado de acordo com a data na qual foi prestada a informação, ressaltando que o benefício deve ser pago de acordo com o acordado entre as partes envolvidas.

Nesse passo, insta pontuar que, com base no disposto no parágrafo 5º, do artigo 5º:

§ 5º 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.

Diante do explicado, cumpre enaltecer que, o presente benefício não irá afetar o direito que o trabalhador possui em relação ao seguro desemprego. Todavia, desde que observado as normas legais e cumpridas seus requisitos.

Nesse diapasão, impende destacar que segunda a medida provisória, mais diretamente em seu artigo 6º, como base para cálculo referente ao benefício, se usará o valor que é pago no seguro desemprego: “Artigo 6º O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-

desemprego a que o empregado teria direito [...]”.

Por fim, resta pontuar que, se usará como base de cálculo para saber qual valor será pago ao segurado, o valor do seguro desemprego, desse modo, o valor irá depender da média salarial, que varia de um salário mínimo, ou seja, de R\$ 1.045,00 à R\$ 1.813,03.

### **3.1 Hipóteses Nas Quais Não Será Devido o Benefício Emergencial**

Primeiramente é importante destacar que conforme o arguido no parágrafo único do artigo 3º da MP nº 936/20, onde aduz acerca de alguns casos onde não haverá o direito ao recebimento do presente benefício: “O disposto no caput não se aplica 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”.

Nessa toada, verifica-se que, conforme o explicado acima, as medidas referentes ao programa emergencial, não irá se para as entidades que se encontram tipificadas no parágrafo único do artigo

3º. Nesse seguimento, convém trazer à baila o artigo 6º, parágrafo 2º, e incisos seguintes da MP nº 936/20, onde tratam de mais algumas opções nas quais ficará proibido o recebimento do benefício:

§ 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja:

- Ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo;

- Em gozo:

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;

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.

É importante realçar que, conforme o explanado acima, ficará proibido de receber o presente benefício as pessoas que se encaixarem em algumas das hipóteses acima explanadas pelo artigo 6º, parágrafo 2º. Diante disso, verifica-se que não são todas as pessoas que irão fazer jus ao presente benefício, ou seja, primeiramente será necessário analisar se a pessoa realmente tem o direito ao seu recebimento.

### **3.2 Hipóteses Nas Quais Serão Pagas O Benefício Emergencial**

Nesse seguimento, cumpre elencar a respeito das pessoas que são impedidas de receber o presente benefício, agora será elencado as que fazem jus a ele, com isso é conveniente trazer a exposição do tipificado no parágrafo 1º do artigo 6º da MP:

§ 1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente do:

I - Cumprimento de qualquer período aquisitivo; II - Tempo de vínculo empregatício;

III - Número de salários recebidos.

Desse modo, convém salientar que, ante o tipificado no artigo supracitado, o trabalhador que se encaixou nos requisitos que a normal legal exigiu ou mais especificamente a Medida Provisória de nº 936/20, irá receber independentemente do tempo ou do número de salários que o trabalhador recebe, pois, conforme já ressaltado anteriormente a presente medida visa a proteção dessa relação trabalhista.

Nesse passo, cumpre trazer a lume o parágrafo 3º do artigo 6º, onde aduz acerca do direito do empregado, que possui mais de um vínculo formal de trabalho:

§ 3º 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.

Também é muito ilustrativo transcrever que, com a elaboração da presente medida provisória, os trabalhadores que se encaixam na modalidade intermitentes, também foram contemplados pelo programa emergencial, visto que não seria justo deixar essa modalidade fora, já que são trabalhadores. No entanto é de suma importância relatar que, o presente contrato de trabalho para se encaixar na MP, tem que ter sido regularizado até a publicação da Medida Provisória aqui comentada.

Cumprido salientar que, conforme o pontuado no artigo 6º, parágrafo 4º: “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”. Diante disso, vale realçar que, ante o exposto, analisa-

se que, caso o valor a ser pago seja em valores decimais, ou seja, números que não são inteiros, esses deverão ser arredondados para uma unidade inteira.

No entanto, deve se atentar ao disposto no final do artigo 6º, parágrafo 3º, o qual dispõe acerca da modalidade intermitente, afirmando que:

[...] 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.

Nesse diapasão, convém elencar sobre o significado de trabalho intermitente, que segundo Andrade (2020, p. 01) o: “Trabalho Intermitente é um regime de trabalho criado no Brasil, a partir da reforma trabalhista de 2017. Nesta modalidade, o colaborador é convocado a realizar suas atividades de maneira esporádica, com intervalos de inatividade”.

Nesse sentido, vale frisar que, para se encaixar nessa modalidade, o trabalhador deve prestar seus serviços de maneira não contínua, ou seja, prestar um serviço, no qual não há uma habitualidade diária, pois, há uma alternância nos dias trabalhados, aí

tudo irá depender de qual forma ficará acordado entre empregado e empregador a respeito da prestação do serviço.

Nesse seguimento, é ilustrativo pontuar acerca do arguido no artigo 443, parágrafo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual elenca que:

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Nessa esteira, ante a exposição do posicionamento da CLT a respeito do trabalho intermitente, vale frisar o tipificado no artigo 18, o qual dispõe que:

Art. 18. O empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até a data de publicação desta Medida Provisória, nos termos do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses.

Ante o abordado, verifica-se que o trabalhador, que presta seus serviços nessa modalidade também possui o direito ao benefício emergencial de R\$

600,00 (seiscentos) reais. Diante disso, é de grande importância fazer menção ao tipificado no parágrafo 3º do referido artigo, o qual afirma que:

§ 3º A existência de mais de um contrato de trabalho nos termos do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, não gerará direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal.

Nesse passo, resta ressaltar que o empregado intermitente não fará jus a mais de um benefício emergencial de R\$ 600, 00 reais, ou seja, conforme o exposto acima, ele terá direito a receber apenas um mensalmente.

Diante disso, vale elencar o explicativo feito pelo site o Globo (2020, online), a respeito do trabalhador intermitente, onde afirma que: “[...] se esse trabalhador tiver mais de um empregador, receberá a compensação de cada um que reduzir a jornada. Terá direito ainda ao auxílio de R\$ 600 aprovado pelo governo para informais”. Por fim, para reforçar ainda mais o já exposto, insta elencar o disposto no artigo 9º da MP nº 936/20, onde pontua que:

Art. 9º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da

suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória.

Por fim, é importante salientar que caso o trabalhador exerça o trabalho intermitente e possui mais de um empregador, este terá sim o direito de fazer um acordo com ele, seja para reduzir a jornada de trabalho ou para suspender seu contrato.

Portanto, vale reforçar que o empregado irá receber o benefício referente a cada trabalho intermitente prestado, ou seja, para melhor compreensão, é importante relatar que, se o empregado possui 3 (três), vínculos intermitentes, ele poderá fazer um acordo para cada serviço, e dessa forma também poderá receber três benéficos, pois, assim afirma a MP 936/20.

#### **4 ACORDO ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO**

Primeiramente insta mencionar que, segundo a MP nº 936/20, o empregador e o empregado poderão chegar a um acordo entre eles, sobre uma possível redução na jornada de trabalho ou até mesmo da sua suspensão. Assim pontua o artigo 7º, qual será explanado mais adiante, mais detalhadamente, visto

que, o ponto crucial nesse tópico é a respeito do acordo da redução de jornada de trabalho que poderá ser individual.

Diante disso, é de suma, explanar o inciso II do artigo 7º, o qual afirma que: “II - Pactuarão por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos”. Nesse ínterim, é de suma ressaltar que segundo o site o Globo (2020, s.p, on-line):

Os termos do acordo, tantos os novos quanto os já realizados, poderão ser encaminhados pelas empresas pelo site e aplicativo Empregador Web. Será preciso informar o número das contas de cada funcionário em regime de jornada e salário reduzido para que o pagamento seja direcionado pelo governo.

Nesse passo, é pertinente pontuar sobre o parágrafo 1º, inciso 1º, onde também faz menção a possibilidade de ser feito o acordo entre empregado e empregador, seja este individual ou coletivo: “§ 1º A ajuda compensatória mensal de que trata o caput: I - deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva”.

Nesse seguimento, convém destacar o disposto no site de Nardelli (2020, online), onde realça que:

Em todos os acordos individuais firmados, é necessário encaminhar uma cópia ao Sindicato Laboral

correspondente, no prazo máximo de 10 dias de sua celebração, para que esse fiscalize os termos de condições de cumprimento. Trata-se de requisito legal de validade do negócio jurídico e sua não observância pode gerar discussões de eficácia.

À luz do enunciado, dessume-se que o sindicato tem que ser comunicado e tem o direito a ter uma cópia do acordo realizado entre empregado e empregador, já que este possui o papel de fiscalizador, detendo a obrigação legal de analisar cada detalhe do acordo e ver se esse não será prejudicial aos direitos do trabalhador, dando assim por último seu parecer, pontuando se está dentro das normas legais ou não.

Nesse seguimento, é de suma trazer à baila o artigo 11, parágrafo 4º da MP, onde afirma o exposto acima, relatando que:

§ 4º 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, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

Dessa forma, observa-se que é uma exigência legal da MP, a comunicação ao sindicato a respeito do acordo. Nesse passo, insta mencionar o posicionamento do Ministro Ricardo Lewandowski na Ação Direta de Inconstitucionalidade -

ADI nº 6.363, o qual pontuou acerca do acordo entre funcionário e patrão e a comunicação do referido acordo ao sindicato, afirmando que: “deve dar interpretação conforme à Constituição ao dispositivo: durante o prazo de dez dias (após o acordo individual), o sindicato pode deflagrar a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes”.

No entanto, havendo divergência entre o posicionamento dos ministros a respeito da comunicação do acordo ao sindicato, por fim, o que prevaleceu foi o entendimento do voto divergente do Ministro Alexandre Moraes, o qual aduz dispõe: “o empregado pode não aderir ao acordo individual, assumindo o risco de ser dispensado”. Diante disso, Boselli (2020, s.p, on-line) elenca comentários a respeito dessa ADI, pontuando que:

Segundo o entendimento prevalecente, condicionar acordos já celebrados ao crivo posterior dos sindicatos prejudica a segurança jurídica e coloca em risco valores constitucionais como proteção social ao emprego e proporcionalidade, além de reduzir a eficácia da medida provisória.

Nesse diapasão, consoante ao abordado até o momento, é imprescindível realçar que, o posicionamento do Supremo Tribunal Federal a respeito da Medida Provisória

nº 936 de 2020, traz uma segurança jurídica para as relações trabalhistas, nesse momento tão incerto que o país se encontra, além do mais, reforça a eficácia da MP, ou seja, ela deve ser obedecida e seguida por todos.

Por fim, convém mencionar que, o Supremo Tribunal Federal – STF, por meio de seu posicionamento referente à Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI nº 6363 (Brasil, 2020), tem se posicionado a favor do acordo individual realizado entre funcionário e patrão, declarando que o mesmo é perfeitamente legal e não fere nenhum dispositivo legal.

Nesse ínterim, é de suma explanar que, o direito ao acordo individual que a MP elenca, tem sido motivo de muito debate, pois, alguns ministros, tem arguido que fere o inciso VI do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, onde afirma que: “VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.

Porém, vale frisar que, por fim, ficou arguido que os acordos individuais, tipificados na MP nº 936, são perfeitamente cabíveis, devido ao caráter de urgência no qual o país se encontra, ficando vencida assim a presente

decisão, por maioria dos votos, sendo um total de 7x3, com isso conforme já arguido, devido à urgência, os acordos individuais são sim válidos.

## **5 CONSEQUÊNCIAS PARA O RECEBIMENTO INDEVIDO**

Nessa esteira, vale mencionar o tipificado no artigo 5º, parágrafo 7º, onde dispõe sobre o recebimento indevido do benefício que trata a presente medida, de enfrentamento a calamidade pública - COVID-19:

§ 7º Serão inscritos em dívida ativa da União os créditos constituídos em decorrência de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pago indevidamente ou além do devido, hipótese em que se aplica o disposto na Lei nº 6.830, de 22 de setembro de 1980, para a execução judicial.

Analisa-se que, a MP decidiu elencar em seu texto legal, um meio de punição para todos os que receberem indevidamente o benefício, tipificando que, serão inscritos na dívida ativa da União, pois, a presente medida, como já explicado, é para preservar a relação trabalhista.

## 6 REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

Consoante ao disposto no inciso VI do artigo 7º da Lei Maior, o salário, possui uma proteção constitucional em relação a sua redução, ou seja, é vedado a diminuição deste, no entanto, logo em seguida é pontuado que, este poderá chegar a ter uma redução, desde que seja, por meio de negociação coletiva. Diante disso, vale trazer à baila o artigo 7º da MP/936, onde afirma que:

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos: I - preservação do valor do salário-hora de trabalho; II - pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e III - redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais: a) vinte e cinco por cento; b) cinquenta por cento; ou c) setenta por cento.

Nesse passo, insta realçar que, conforme já aduzido acima, poderá ocorrer um acordo entre o empregado e o empregador a respeito da redução da jornada de trabalho e do salário, todavia, a MP, elenca que essa redutibilidade

poderá ser feita em até 90 dias.

Destarte ressaltar que, diante do exposto no presente artigo, o que mais se destaca é o disposto no inciso II do referido artigo, pois, afirma que, esse acordo poderá ser feito de forma individual, ou seja, entre empregado e empregador. Cumpre fazer menção ao percentual de redução, que poderá chegar até 70 por cento.

Nesse ínterim, é de suma fazer menção ao parágrafo único do artigo 7º, onde pontua que:

Parágrafo único. A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 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 II- da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

Observa-se que o presente parágrafo faz menção ao restabelecimento do serviço e do salário, ou seja, da normalização destes, destacando em seus incisos, datas diferentes. Verifica-se que, o inciso primeiro, aduz acerca da volta, ou seja, assim que cessar o estado de calamidade pública.

Já o segundo elenca uma possível



data que seria escolhida entre o empregador e o empregado no acordo individual, no entanto o último inciso expõe que, o fim do prazo poderá se dar mediante um comunicado do empregador, expondo a sua decisão de fazer a antecipação do fim do período tipificado no contrato individual.

Cumprе ressaltar que, a redução da jornada de trabalho poderá se dar por meio de um acordo redigido entre empregador e empregado. Observa-se que, esse ponto encontra-se em constante questionamento, devido ao disposto no artigo 7º, inciso VI da CF, onde pontua sobre a irredutibilidade do salário, no entanto, conforme já destacado acima, a presente MP é legal e, conforme o posicionamento do STF, ela não fere a norma legal, pois, está tem o caráter de urgência, diante disso a sua eficácia deve ser imediata.

## **7 SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

Diante do cenário de incertezas no qual o país se encontra, foi elaborada a presente medida como meio de proteger a relação de trabalho, para tentar amenizar as consequências econômicas

na vida tanto do trabalhador, quanto do empregador. Nesse passo, a MP, trouxe em seu texto legal, duas hipóteses na qual o empregador e o empregado poderão chegar a um acordo individual, acima já foi elencado a primeira, com isso, a segunda hipótese é a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Nesta feita, insta fazer menção ao artigo 8º onde aduz acerca do direito a suspensão do contrato, pontuando que:

Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias. § 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

Já o parágrafo 1º do referido artigo, veio para reforça ainda mais o direito ao acordo individual que o funcionário pode fazer com o seu patrão, referente ao seu serviço prestado, seja pela redução da jornada de trabalho e salário ou para a suspensão do contrato de trabalho. Nesse ínterim, é primordial trazer à baila o tipificado no parágrafo 3º do artigo 8º da MP, onde trata da retomada do trabalho:

§ 3º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 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.

Diante da exposição do presente parágrafo, verifica-se que, a medida também se preocupou em cuidar da retomada do serviço pelo empregado, com isso nos incisos I, II e III, possuem algumas hipóteses na qual o contrato de trabalho volta a sua normalidade, ou seja, o funcionário volta a rotina do seu emprego. Todavia, é de suma importância trazer o texto legal do parágrafo 4º do artigo 8º, onde afirma que:

§ 4º Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de tele trabalho, 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.

Convém mencionar que, ante o exposto, verifica-se que há uma sanção tipificada no presente parágrafo, para todos os empregados que receber de

alguma forma indevidamente o benefício. Diante disso, observa-se que, conforme o inciso I, o empregado terá a obrigação de devolver o valor que recebeu indevidamente. Já os incisos II e III elencam outras opções de penalidades, nas quais se encontram tipificadas nas legislações que estão vigentes, ou até mesmo sanções que foram elencadas em convenção ou acordo coletivo.

Vale ressaltar que, o presente benefício é somente para os trabalhadores que realmente se encaixaram nas hipóteses que a MP trouxe, por isso, cada detalhe deve ser cumprido, para que realmente só venha a receber quem precisa.

A presente medida provisória também se preocupou em trazer em seu texto legal, uma restrição para as empresas que durante o ano de 2019, auferiram um patrimônio muito alto, com isso, para essas empresas conseguirem o benefício para seus empregados, elas terão que ajudar no pagamento:

§ 5º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta 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 trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, observado o disposto no caput e no art. 9º.

Nessa esteira, é importante frisar que, já aludido acima, o empregador terá a obrigação legal, de arcar com o pagamento de 30 por cento, como um meio de ajuda compensatória para seu empregado, é de suma frisar que esse pagamento irá perdurar até quando durar a suspensão do contrato de trabalho.

Por fim, vale ressaltar que, conforme já supracitado, a Medida Provisória aqui comentada, tem como objetivo geral proteger a relação trabalhista, entre empregado e empregador, zelando assim pelo cumprimento dos direitos inerentes a essas duas classes importantes para a economia do país. Por isso, esta medida deve ser seguida de forma rigorosa, para evitar qualquer meio fraudulento que tente receber indevidamente o presente benefício.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante todo exposto até o momento, analisa-se que, a presente Medida Provisória nº 936/20, é de extrema

importância para o momento em que o país está vivenciando, haja vista esse período de incertezas. Assim, analisou-se que a medida provisória em questão busca proteger essa relação de emprego, ou seja, tornou-se necessária para o trabalhador e empregador, já que essa relação é de suma importância para o desenvolvimento econômico do país.

Observa-se que, a presente medida foi elaborada, visando também resguardar as empresas, para evitar que estas reduzam o número de funcionários ou ate mesmo que venham a fechar as portas, por causa da crise decorrente do Covid-19.

As medidas elencadas pela medida provisória foram à redução da jornada de trabalho e do salário e a suspensão do contrato de trabalho por tempo determinado, que será acordado entre empregado e empregador. Medidas serão essências nesse momento incerto que passa o Brasil.

Observa-se que mediante a aplicação das medidas supracitadas, todos que compõem essa relação trabalhista serão beneficiados, visto que, os empregadores terão o auxílio do governo para efetuarem corretamente o pagamento do empregado, caso venha

ocorrer à redução ou a suspensão do contrato de trabalho.

Já os empregados terão seus empregos preservados, evitando assim uma demissão, pois, a maioria desses funcionários depende do salário para manter seus familiares, e caso venha a perder o serviço durante essa pandemia, à situação financeira irá piorar, podendo até passar por necessidades, já que sem o dinheiro não há como manter os gastos básicos de uma família.

Nesse íterim, vale mencionar que, devido ao caráter de urgência, ela trouxe em seu texto a possibilidade de fazer esse acordo por meio individual, ou seja, entre o empregador e o empregado. No entanto é essencial o parecer do sindicato a respeito do acordo, já que o seu papel é essencial na relação de trabalho.

Vale frisar que, com a elaboração e aplicação dessa medida provisória, muitas empresas vão conseguir passar por essa crise econômica, conseguindo com o auxílio do governo manter seus funcionários, e assim esses empregados conseguirem continuar levando o pão de cada dia para dentro de seus lares.

É pertinente enaltecer que sem essa medida o país correria o grave risco de entrara em um verdadeiro caos, onde

pessoas desempregadas não teriam o que comer, e muitos empregadores teriam que decretar falência, sem condições de se manter no comércio.

Com isso o país passaria por uma verdadeira crise econômica, já que sem os comércios em funcionamento não há como se falar em arrecadação de tributos e manutenção da ordem econômica. Desse modo, observa-se que, todos seriam prejudicados.

Por fim, vale frisar o quão importante essa Medida Provisória é para o Brasil, já que, muitos trabalhadores vão conseguir manter se em seus serviços e principalmente, continuar vivendo de forma digna, buscando assim preliminarmente preservar o emprego e renda dos trabalhadores, garantindo a continuação das atividades empresariais e laborais, e consequentemente reduzir os impactos sociais da calamidade pública.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Julyana. **O que é Trabalho Intermitente? Descubra como Funciona esse Tipo de Contrato**. 2020. Disponível em:

<<https://comunidade.rockcontent.com/tr>

abalho-intermitente/>. Acesso em 22 de abril de 2020.

BALERA, Felipe Penteado. **Medida Provisória: O Controle dos Requisitos Constitucionais de Relevância e Urgência pelo Congresso Nacional e pelo STF**. 2009. Disponível em:

<[http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC14/RBDC14025Artigo\\_Felipe\\_Penteado\\_Balera\\_\(Medida\\_Provisoria\).pdf](http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC14/RBDC14025Artigo_Felipe_Penteado_Balera_(Medida_Provisoria).pdf)>. Acesso em 21 de abril de 2020.

BOSELLI, André. **Decisão do STF sobre MP 936 gera Divergências entre Advogados**. 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-abr-17/advogados-decisao-stf-mp-936-traz-seguranca-juridica>>. Acesso em 23 de abril de 2020.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 21 de abril de 2020.

\_\_\_\_\_. **Medida Provisória nº 936 de 2020**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm)>. Acesso em 21 de abril de 2020.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.452 de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm#art443%C2%A73](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm#art443%C2%A73)>. Acesso em 22 de abril de 2020.

\_\_\_\_\_. **O Globo. MP 936: Entenda quando o Corte de Salário pode ser Feito por Negociação Individual**. 2020. Disponível em:

<<https://oglobo.globo.com/economia/mp-936-entenda-quando-corte-de-salario-pode-ser-feito-por-negociacao-individual-24353557>>. Acesso em 23 de abril de 2020.

\_\_\_\_\_. **NARDELLI, Ernane. MP 936/20: Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda**. 2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/323624/mp-936-20-beneficio-emergencial-de-preservacao-do-emprego-e-da-renda>>. Acesso em 23 de abril de 2020.

\_\_\_\_\_. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6363**. 2020. Disponível em:

<<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>>. Acesso em 23 de abril de 2020.

MARQUES, Gabriel. **O que é uma medida provisória?** 2015. Disponível em:

<<https://gabrielmarques.jusbrasil.com.br/artigos/226053832/o-que-e-uma-medida-provisoria>>. Acesso em 21 de abril de 2020.