

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936 – SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

O Governo Federal publicou na noite de quarta-feira, 01 de abril de 2020, a Medida Provisória nº 936, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e que dispõe sobre medidas trabalhistas em meio à crise do coronavírus.

Visando preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais, e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública, a MP 936 **permite a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, e a suspensão temporária do contrato de trabalho**, medidas que se somam àquelas previstas na MP 927, de 22 de março de 2020.

Entenda Ponto a Ponto a MP 936/2020:

I - REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIOS

A MP 936 permite a redução de jornada de trabalho e de salário nas seguintes proporções: 25%; 50% ou 70%, por até 90 dias, segundo as seguintes garantias e condições:

- Garantia de preservação do valor do salário-hora de trabalho.
- As empresas deverão informar ao Ministério da Economia o período de redução jornada/salarial, no prazo de 10 dias da data da celebração do acordo, sob pena de desconsideração da redução;
- Em complementação ao salário pago pelo empregador, o empregado receberá do Governo um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, e **será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução**.
- Garantia provisória no emprego durante o período de redução e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da redução.
- **Negociação individual**, direta entre empregado e empregador, para todos os trabalhadores independentemente da faixa salarial, no caso de a redução ser de 25%.
- **Negociação individual**, direta entre empregado e empregador, no caso de a redução ser de 50% ou 70%, para os trabalhadores que recebem salário de até R\$ 3.135,00 ou que tenham curso superior e recebam salário igual ou superior a R\$12.202,12 (duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social).

SETOR JURÍDICO - RESPONSÁVEL: SANTIAGO E FERREIRA PINTO ADVOGADOS

Murilo Carvalho Santiago, Luciana Guedes Ferreira Pinto e Wellington Alves Rocha - Secretária: Sílvia Sales

Av. Barão Homem de Melo, 3.090 - BH/MG - Estoril - BH/MG - tel. (31) 2121-0438

<http://www.sicepotmg.com> - juridico@sicepotmg.com

- **Negociação coletiva**, nos casos de a redução ser de 50% ou 70% para os trabalhadores que recebem salário superior a R\$3.135,00 e até R\$12.202,12, ou mesmo para aqueles que percebem salário superior a R\$12.202,12 (duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social) e que não tenham diploma de curso superior.
- **Negociação coletiva**, caso pretenda-se a adoção de percentuais de redução diversos dos definidos na MP (25%; 50% ou 70%). Nessa hipótese haverá alteração do valor do Benefício Emergencial.
- O valor Benefício Emergencial terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, e será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução (25%; 50% ou 70%).
- O Benefício Emergencial será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário.

RESTABELECIMENTO DA JORNADA E SALÁRIO CONTRATUAIS - A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente à redução serão restabelecidos no prazo de:

- 2 dias corridos, contados da cessação do estado de calamidade pública;
- 2 dias corridos, contados da data prevista no acordo individual; ou
- 2 dias corridos, contados da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

COMPLEMENTAÇÃO DO BENEFÍCIO DURANTE A REDUÇÃO SALARIAL - Além do salário referente à jornada reduzida, o empregador poderá pagar ajuda mensal compensatória, em complemento ao Benefício Emergencial que será pago pelo Governo, observando-se:

- O valor da complementação mensal deverá ser definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva, se for o caso.
- O valor terá natureza indenizatória e não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária, nem do FGTS e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários.
- Não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda.
- Valor da complementação poderá ser excluído 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.

SETOR JURÍDICO - RESPONSÁVEL: SANTIAGO E FERREIRA PINTO ADVOGADOS

Murilo Carvalho Santiago, Luciana Guedes Ferreira Pinto e Wellington Alves Rocha - Secretária: Sílvia Sales

Av. Barão Homem de Melo, 3.090 - BH/MG - Estoril - BH/MG - tel. (31) 2121-0438

<http://www.sicepotmg.com> - juridico@sicepotmg.com

II - SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTATO DE TRABALHO

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, **pelo prazo de até 60 dias**, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 dias, mediante as seguintes garantias e condições:

- **Negociação individual**, mediante acordo individual escrito pactuado entre empregado e empregador, para a suspensão do contrato de trabalho com os empregados que recebam salário de até R\$ 3.135,00 ou 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 - RGPS (R\$12.202,12).
- **Negociação coletiva** para a suspensão do contrato de trabalho dos empregados que recebam salário superior a R\$ 3.135,00 e inferior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social - RGPS (R\$12.202,12).
- A proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos.
- As empresas deverão informar ao Ministério da Economia o período de suspensão contratual, no prazo de 10 dias da data da celebração do acordo.
- Garantia provisória no emprego durante o período de suspensão e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da suspensão.
- Durante a suspensão do contrato de trabalho o empregado **não pode permanecer trabalhando** para o empregador, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância. Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho e o empregador estará sujeito a penalidades.

Importante destacar que a empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, 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 de suspensão. Ressaltamos que esta ajuda de custo não tem natureza salarial.

Os prazos previstos no Título VI da CLT – Da Suspensão e da Interdição (arts. 471 à 476-A), ficam reduzidos pela metade.

SETOR JURÍDICO - RESPONSÁVEL: SANTIAGO E FERREIRA PINTO ADVOGADOS

Murilo Carvalho Santiago, Luciana Guedes Ferreira Pinto e Wellington Alves Rocha - Secretária: Sílvia Sales

Av. Barão Homem de Melo, 3.090 - BH/MG - Estoril - BH/MG - tel. (31) 2121-0438

<http://www.sicepotmg.com> - juridico@sicepotmg.com

RESTABELECIMENTO DA JORNADA E SALÁRIO CONTRATUAIS - A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente à suspensão serão restabelecidos no prazo de:

- 2 dias corridos, contados da cessação do estado de calamidade pública;
- 2 dias corridos, contados da data prevista no acordo individual; ou
- 2 dias corridos, contados da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

BENEFÍCIOS DURANTE A SUSPENSÃO CONTRATUAL - Durante a suspensão do contrato de trabalho serão garantidos os seguintes direitos e benefícios:

- Devem ser mantidos todos os benefícios concedidos pelo empregador
- Todos os empregados que tiverem o contrato de trabalho suspenso receberão o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda
- O empregador poderá pagar ajuda mensal compensatória, em complemento ao Benefício Emergencial que será pago pelo Governo. A ajuda mensal não possui natureza salarial.
- É obrigatório o pagamento ao empregado de ajuda compensatória mensal, equivalente a 30% do seu salário, pelo empregador que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);

BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA – o benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, observado as seguintes hipóteses:

- Para empresas que tiverem auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) - valor do benefício equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego;
- Para empresas que tiverem auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) - valor do benefício equivalente a 70% do valor do seguro-desemprego;

O valor da complementação mensal deverá ser definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva, se for o caso.

SETOR JURÍDICO - RESPONSÁVEL: SANTIAGO E FERREIRA PINTO ADVOGADOS

Murilo Carvalho Santiago, Luciana Guedes Ferreira Pinto e Wellington Alves Rocha - Secretária: Sílvia Sales

Av. Barão Homem de Melo, 3.090 - BH/MG - Estoril - BH/MG - tel. (31) 2121-0438

<http://www.sicepotmg.com> - juridico@sicepotmg.com

O valor da ajuda compensatória terá natureza indenizatória e não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária, nem do FGTS e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários. Da mesma forma, não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda.

O valor da complementação poderá ser excluído 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.

CURSO OU O PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL - O curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da CLT será exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses.

Poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos no Título VI da CLT (Convenções Coletivas de Trabalho), inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.

III - DISPOSIÇÕES GERAIS À REDUÇÃO SALÁRIO/JORNADA E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

RESCISÃO NO PERÍODO DE ESTABILIDADE - Se houver **pedido de demissão ou desligamento por justa causa**, não caberá qualquer indenização além das já previstas em lei.

Se houver **dispensa sem justa causa** o empregador deverá pagar, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, indenização no valor de:

- 50% 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 25% e inferior a 50%;
- 75% 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 50% e inferior a 70%; ou
- 100% 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 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

COMUNICAÇÃO AO SINDICATO DOS TRABALHADORES - Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos da MP 936, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração.

SETOR JURÍDICO - RESPONSÁVEL: SANTIAGO E FERREIRA PINTO ADVOGADOS

Murilo Carvalho Santiago, Luciana Guedes Ferreira Pinto e Wellington Alves Rocha - Secretária: Sílvia Sales

Av. Barão Homem de Melo, 3.090 - BH/MG - Estoril - BH/MG - tel. (31) 2121-0438

<http://www.sicepotmg.com> - juridico@sicepotmg.com

CONTRATOS DE APRENDIZAGEM E JORNADA PARCIAL - As medidas de Redução de Jornada/Salário e Suspensão do Contrato de Trabalho também se aplicam aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

TRABALHO INTERMITENTE - O empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até 1 de abril/2020, fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600, pelo período de três meses.

A norma estabelece que a existência de mais de um contrato de trabalho não gerará direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal.

PRAZO DE DURAÇÃO DAS MEDIDAS - As empresas poderão utilizar com o mesmo empregado tanto a Redução Jornada/Salário e Suspensão do Contrato, desde que o prazo máximo dos dois institutos não ultrapasse 90 dias.

TERMO DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Por uma questão de princípio, um acordo ou contrato deve ser sempre por escrito e deve preencher alguns requisitos para que tenha validade e faça lei entre as partes. As partes devem se atentar a cláusulas essenciais que devem estar presentes e não podem ser deixadas de lado, sob pena daquele acordo não cumprir a finalidade para a qual se destina nesse momento:

1. Qualificação das partes: deve-se qualificar as partes, ou seja, descrevê-las (nome completo, CPF ou CNPJ) e informar o termo pelo qual cada uma.
2. Considerações iniciais: descrever pontualmente e resumidamente os motivos e interesses envolvidos na realização do aditivo, a fim de deixar clara a intenção de cada no presente acordo (COVID-19, suspensão do contrato prevista na MP 936/2020);
3. Objeto do acordo e condições de remuneração/benefícios: descrever o que as partes estão acordando da forma mais detalhada possível para não gerar dúvidas detalhando o que está incluso ou não está incluso no pactuado.
4. Prazo de duração: descrever por quanto tempo o acordo é válido, lembrando que a MP limita a suspensão em máximo de 60 dias).
5. Formas de extinção e rescisão contratual: determinar de acordo com a legislação aplicável as formas que serão permitidas para extinção ou rescisão).

Após formalizado, o acordo que valerá entre as partes é aquela situação descrita e avençada pelas partes diante das testemunhas, sendo recomendável que as partes tenham a devida orientação jurídica para entender completamente o que fora avençado e o previsto na [MP 936/2020](#), a fim de se evitar futuras discussões.

SETOR JURÍDICO - RESPONSÁVEL: SANTIAGO E FERREIRA PINTO ADVOGADOS

Murilo Carvalho Santiago, Luciana Guedes Ferreira Pinto e Wellington Alves Rocha - Secretária: Sílvia Sales

Av. Barão Homem de Melo, 3.090 - BH/MG - Estoril - BH/MG - tel. (31) 2121-0438

<http://www.sicepotmg.com> - juridico@sicepotmg.com