



Tavolaro e Tavolaro Advogados  
*50 anos*

**REFLEXOS DA MP 936 936 DE 1º DE ABRIL DE 2020  
NOS CONTRATOS DE TRABALHO.**

As principais medidas que o programa apresenta são: Pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e Suspensão temporária do contrato de trabalho.

As medidas propostas não se aplicam aos servidores públicos estatutários, servidores públicos celetistas e aos empregados públicos.

O Benefício será custeado com recursos da União nos casos de redução proporcional de jornada e de salário e suspensão temporária do contrato de trabalho.

**I. Redução proporcional do salário e da jornada de trabalho:**

Fica permitida a redução da jornada de trabalho do empregado, com a consequente redução salarial proporcional, mantido o valor do salário-hora, e o valor faltante será complementado pelo Governo até determinado percentual.

Segundo a MP, referida redução pode ser feita através de: a) celebração de acordo (individual ou por instrumento coletivo – vide tabela abaixo); b) se por acordo individual (nas hipóteses autorizadas), deverá haver a comunicação, pelo empregador, ao sindicato laboral em 10 dias corridos da celebração do acordo; c) comunicação prévia de 2 dias ao empregado; d) informar o Ministério da Economia no prazo de 10 dias da celebração do acordo.

Importante ressaltar que em recente decisão monocrática do Supremo Tribunal Federal, foi deferida em parte a Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade, a fim de estabelecer que os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho, somente serão válidos se os sindicatos de trabalhadores forem notificados em até 10 dias e se manifestarem sobre sua validade. A decisão ainda será submetida a referendo do Plenário.\*

Vigência máxima da medida é de 90 dias, sendo que o restabelecimento das condições normais ocorrerá em 2 dias corridos contados da: a) cessação do estado de calamidade ou; b) data estabelecida no acordo ou; c) comunicação do empregador sobre a antecipação do

retorno.

Sobre percentuais de redução da jornada e salário, assim como a modalidade de acordo e valor de recebimento do benefício emergencial (baseado no valor do seguro-desemprego), segue a tabela abaixo:

Modalidade de acordo	Valor do salário em condições normais	Possibilidade de redução	Benefício Emergencial disposto na MP
Acordo individual*	Até R\$ 3.135,00 e acima de R\$ 12.202,12 com diploma universitário	25%, 50% e 70%	25%, 50% e 70% do valor do seguro desemprego
Acordo individual*	Entre R\$ 3.135,00 e até R\$ 12.202,12 ou salário superior sem diploma universitário	Redução salarial de 25%	25% do seguro desemprego
Negociação coletiva	Todas as faixas salariais	Qualquer redução diferente das mencionadas	Se a redução for inferior a 25% não há benefício; Se a redução for entre 25% e 49% o benefício será 25% do seguro desemprego; Redução entre 50% e 69% o benefício será de 50% do valor do seguro desemprego e Redução acima de 70% o benefício é de 70% do valor do seguro desemprego

\* A Medida Provisória poderá sofrer alterações ante a decisão monocrática em Ação Direta de Inconstitucionalidade do Supremo Tribunal Federal.

## **II. Suspensão temporária do contrato de trabalho (inovação da MP 936)**

Fica permitida a suspensão do contrato de trabalho (sem o pagamento de salário e sem prestação dos serviços), podendo haver a faculdade ou obrigatoriedade do pagamento de uma ajuda compensatória pela empresa (conforme seu faturamento) e o empregado receberá benefício do Governo.

Referida suspensão pode ser feita através de: a) celebração de acordo (individual ou por instrumento coletivo – vide tabela abaixo); b) se por acordo individual (nas hipóteses autorizadas), deverá haver a comunicação, pelo empregador, ao sindicato laboral em 10 dias corridos da celebração do acordo; c) comunicação prévia de 2 dias ao empregado; d) informar o Ministério da Economia no prazo de 10 dias da celebração do acordo; e) manutenção dos benefícios ao empregado; f) vedação de trabalho à empresa por qualquer forma (sob pena de descaracterização da suspensão, com pagamento de salários e demais penalidades).

Novamente importante ressaltar os reflexos da decisão monocrática do Supremo Tribunal Federal da Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade, que dispõe sobre a validade dos acordos individuais mediante a manifestação dos sindicatos de trabalhadores\*.

Vigência máxima da medida são 60 dias, que poderá ser fracionado em até 2 períodos de 30 dias, sendo que o restabelecimento das condições normais ocorrerá em 2 dias corridos contados da: a) cessação do estado de calamidade ou; b) data estabelecida no acordo ou; c) comunicação do empregador sobre a antecipação do retorno.

Quanto à obrigatoriedade ou faculdade de pagamento de ajuda mensal pela empresa, assim como a modalidade de acordo e valor do benefício emergencial (baseado no valor do seguro-desemprego), segue a tabela abaixo, conforme o faturamento anual do ano-calendário de 2019:

Modalidade de acordo	Valor do salário em condições normais	Benefício Emergencial disposto na MP
Acordo individual*	Até R\$ 3.135,00 e acima de R\$ 12.202,12 com diploma universitário	No caso de empresas com receita bruta até R\$ 4.800.000,00 é de 100% do valor do seguro desemprego; Já as demais empresas são de 70% do valor do seguro desemprego e a empresa deverá pagar uma ajuda de 30% do valor do salário do empregado.
Negociação coletiva	Demais faixas salariais	Aplica-se o disposto acima da tabela.

\* A Medida Provisória poderá sofrer alterações ante a decisão monocrática em Ação Direta de Inconstitucionalidade do Supremo Tribunal Federal.

### III. Da garantia de emprego.

A Medida Provisória prevê a garantia de emprego daquele que tiver sofrido redução de jornada de trabalho e salarial ou suspensão do contrato pelo período que durar e, depois de restabelecida a situação normal, por igual período que foi acordada a redução ou suspensão salarial.

### IV. Do FGTS e INSS.

Durante o período que houver suspensão ou redução do contrato, o empregador não estará obrigado a recolher INSS ou FGTS, tendo em vista que os valores recebidos pelo empregado não terão natureza salarial, mas sim indenizatória.

Para que o empregado não deixe de ter o período considerado para fins de aposentadoria ou outros benefícios, o empregado poderá, a seu encargo, recolher INSS como segurado facultativo.

### V. Das rescisões do período de garantia provisória.

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de: a) **Redução salarial de 25 à 50%:** Pagamento de 50% do salário que o empregado teria direito inicialmente; b) **Redução salarial de 50 a 60%:** Pagamento de 75% do salário que o empregado teria direito inicialmente; e c) **Redução salarial superior à 70% ou suspensão:** Pagamento de 100% do salário que o empregado teria direito inicialmente.

### VI. Disposições Finais.

A Medida Provisória ainda aborda os efeitos das medidas apresentadas em relação a outros aspectos, como o curso ou programa de qualificação profissional previsto no artigo 476-A da CLT, que poderá ser oferecido exclusivamente na modalidade não presencial, com duração não inferior a 1 (um) mês e não superior a 3 (três) meses.

Fica permitida a utilização de meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos para a celebração de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho, bem como 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.

Por fim os contratos de trabalho na modalidade intermitente formalizados até a data da publicação da MP terão um benefício no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), que será pago prazo de 30 (trinta) dias a contar da publicação da MP com alguns requisitos: a) existindo concomitantemente dois contratos de trabalho na modalidade intermitente, não haverá cumulação, sendo devido apenas um Benefício e b) não poderá ser cumulado o pagamento do Benefício Emergencial com o pagamento de outro Benefício Emergencia.

Carolina Soares Buzzzone Advogada

carolinabuzzzone@tavolaroadvogados.com