



CORONAVÍRUS: MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 PERMITE CORTES SALARIAIS E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

Entenda ponto a ponto da MP 936/2020 que possibilita redução salarial de até 70%, suspensão do contrato de trabalho e concessão de benefício emergencial.

Objetivando diminuir a pressão dos efeitos financeiros gerados pela pandemia sobre as empresas e evitar uma avalanche de demissões, o governo federal promete financiar o pagamento de parte dos salários dos empregados, com recursos do seguro desemprego, o que nominou de Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

A condição prioritária imposta à empresa para a adesão ao pacote, é a garantia da “estabilidade” do empregado por período igual ao do usufruto do benefício do governo.

Entenda ponto a ponto, o que propõe a MP 936/2020:

- **QUEM PODE ADERIR:**

Toda e qualquer empresa, inclusive empregadores domésticos.

Todos os empregados regidos pela CLT, inclusive os aprendizes e trabalhadores em regime de jornada parcial.

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, conforme previsto na Lei nº 13.979/2020.



**CORONAVÍRUS: MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 PERMITE
CORTES SALARIAIS E SUSPENSÕES DO
CONTRATO DE TRABALHO.**

• **POR QUANTO TEMPO A MEDIDA VIGORARÁ:**

Inicialmente, pelo prazo de 90 dias.

A redução de jornada e salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho cessarão em dois dias corridos contados:

- a) da data prevista no acordo individual ou na negociação coletiva;
- b) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão temporária do contrato de trabalho ou da redução de jornada e salário; ou
- c) do término do período de calamidade pública decretado pelo Governo Federal (31 de dezembro de 2020).

• **REDUÇÃO DE SALÁRIOS PROPORCIONAL À REDUÇÃO DE JORNADA:**

Com a MP, o empregador poderá reduzir os salários dos funcionários desde que seja de forma proporcional à jornada de trabalho. Ficam permitidos cortes de 25%, 50% ou 70%, por até 90 (noventa) dias.

Para os empregados que ganham até um salário mínimo, ou seja, até R\$ 1.045, o governo vai complementar o salário do trabalhador até o valor integral.

Para quem ganha acima de um salário mínimo, o benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito se fosse demitido, nas proporções pactuadas pelas partes:

Corte de 25% no salário: recebe 75% do salário + 25% da parcela do seguro-desemprego;

Corte de 50% no salário: recebe 50% do salário + 50% da parcela do seguro-desemprego;

Corte de 70% no salário: recebe 30% do salário + 70% da parcela do seguro-desemprego.

É importante ressaltar que o valor do salário-hora de trabalho do funcionário deve ser mantido. Na verdade, na maioria dos casos o valor do salário/hora será majorado. Vejamos alguns exemplos:



**CORONAVÍRUS: MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 PERMITE
CORTES SALARIAIS E SUSPENSÕES DO
CONTRATO DE TRABALHO.**

☐ Cenário com redução de 25%

Salário bruto de R\$ 2.000,00

Salário pago pelo empregador: R\$ 1.500,00

Benefício com base no seguro-desemprego: R\$ 369,97

Remuneração total: R\$ 1.869,97

Redução real de 7%

Salário bruto de R\$ 4.000,00

Salário pago pelo empregador: R\$ 3.000,00

Benefício com base no seguro-desemprego: R\$ 453,26

Remuneração total: R\$ 3.453,26

Redução real de 14%

☐ Cenário com redução de 50%

Salário bruto de R\$ 2.000,00

Salário pago pelo empregador: R\$ 1.000,00

Benefício com base no seguro-desemprego: R\$ 739,94

Remuneração total: R\$ 1.739,94

Redução real de 13%

Salário bruto de R\$ 4.000,00

Salário pago pelo empregador: R\$ 2.000,00

Benefício com base no seguro-desemprego: R\$ 906,52

Remuneração total: R\$ 2.906,52

Redução real de 27%

☐ Cenário com redução de 70%

Salário bruto de R\$ 2.000,00

Salário pago pelo empregador: R\$ 600,00

Benefício com base no seguro-desemprego: R\$ 1.035,92

Remuneração total: R\$ 1.635,92

Redução real de 18%

Salário bruto de R\$ 4.000,00

Salário pago pelo empregador: R\$ 1.200

Benefício com base no seguro-desemprego: R\$ 1.269,12

Remuneração total: R\$ 2.469,12

Redução real de 38%



**CORONAVÍRUS: MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 PERMITE
CORTES SALARIAIS E SUSPENSÕES DO
CONTRATO DE TRABALHO.**

Os recolhimentos de INSS, FGTS e demais reflexos trabalhistas usarão como base de cálculo o valor do salário pago pelo empregador (excluída da base de cálculo, o valor pago pelo governo).

• **JORNADA DE TRABALHO:**

Como o padrão dos contratos de trabalho prevê a mudança de horários de trabalho, o empregador também poderá definir novos horários para ajustar as escalas de sua equipe e otimizar custos. Mas o manejo deve ser feito em comum acordo com o empregado.

As mudanças podem ser das mais variadas formas: dias intercalados, redução de dias de trabalho na semana e até cargas horárias diferentes de um dia para o outro.

As empresas terão flexibilidade para aplicarem o percentual de redução de jornada de trabalho dentro de suas áreas. Ou seja, o corte não precisa ser aplicado necessariamente na jornada diária. A empresa também poderá fixar escalas alternadas de dias de trabalho. O que vale é o total de horas trabalhadas no mês.

A suspensão temporária do contrato de trabalho ou a redução de jornada e salário poderão ser adotadas de forma diferente dentre os empregados e setores da empresa. A MP 936 não proíbe que o empregador só suspenda temporariamente o contrato de trabalho ou reduza salário e jornada de determinados empregados e/ou setores, de acordo com a conveniência da empresa.

• **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas com faturamento anual de até 4,8 milhões, poderão acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, com suspensão total do pagamento dos salários, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 (trinta) dias.

A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que deverá ser encaminhado ao empregado para avaliação com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.



**CORONAVÍRUS: MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 PERMITE
CORTES SALARIAIS E SUSPENSÕES DO
CONTRATO DE TRABALHO.**

Em caso de suspensão do contrato de trabalho, o empregador cessará o pagamento dos salários pelo período, passando o empregado a ser remunerado pelo governo com quantia correspondente a 100% do valor que teria direito a título de seguro desemprego, observando-se a sua faixa salarial e o teto do benefício que é de R\$ 1.813,03.

Vale lembrar que a suspensão será válida aos empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135 e aos 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.

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 30% do valor do salário do empregado durante o período de suspensão. Ou seja, o empregado receberá do governo 100% do valor do seguro desemprego a que teria direito, mais 30% do valor do seu salário, que será pago pelo empregador.

Importante salientar que não será devido pelas empresas, nenhum valor a título de contribuição previdenciária, IRPF e FGTS.

O empregado que tiver suspenso seu contrato de trabalho, fica IMPEDIDO de trabalhar, ainda que parcialmente, sob pena de restar descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho e sujeitando o empregador às penalidades.

• **DA ESTABILIDADE DO EMPREGADO**

A MP 936 estabelece que, após o término do período de suspensão temporária do contrato de trabalho e/ou de redução de jornada e salário, o empregado terá direito a um período de estabilidade, equivalente ao período de suspensão temporária do contrato ou de redução salarial e de jornada.

Por exemplo, se o empregador reduzir a jornada por 60 dias, o empregado terá direito a uma estabilidade de 60 dias, após o término do período de jornada reduzida.



**CORONAVÍRUS: MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 PERMITE
CORTES SALARIAIS E SUSPENSÕES DO
CONTRATO DE TRABALHO.**

- **ACORDOS ENTRE EMPRESA E EMPREGADO**

A redução proporcional da jornada e salário precisa ser acordada entre o empregador e o empregado.

Para quem ganha até três salários mínimos (ou seja, até R\$ 3.135), a negociação pode ser individual ou coletiva.

Já para a faixa de R\$ 3.135 até o valor de dois tetos do INSS (12.202,12), o acordo tem que ser coletivo.

Por fim, para quem ganha acima de R\$ 12.202,12, o acordo também poderá ser individual, como já está previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

- **COMUNICAÇÃO AO GOVERNO**

O empregador deve informar o Ministério da Economia sobre a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data da celebração do acordo.

Caso o empregador não preste a informação dentro do prazo previsto 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.

A forma de transmissão dessas informações e comunicações, assim como mais detalhes do pagamento do Benefício Emergencial, serão disciplinados pelo Ministério da Economia, mas já foi adiantado que será utilizado o *empregadorweb*, já usado pelas empresas.

As empresas deverão preencher as informações pelo sistema, com a forma como os contratos foram reduzidos.

- **PAGAMENTO DO BENEFÍCIO AO EMPREGADO**

Após a formalização do acordo e comunicação ao governo, o valor do benefício emergencial será depositado diretamente na conta do trabalhador, como se fosse um seguro-desemprego.



**CORONAVÍRUS: MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 PERMITE
CORTES SALARIAIS E SUSPENSÕES DO
CONTRATO DE TRABALHO.**

O primeiro pagamento da compensação pelo Governo Federal ocorrerá em até 30 (trinta) dias da data do acordo celebrado entre empregado e empregador, desde que o empregador informe o Governo Federal do acordo no prazo de 10 (dez) dias corridos.

Os valores a título de compensação pagos pelo Governo Federal terão natureza indenizatória e, portanto, não haverá recolhimento de contribuição previdenciária, retenção de imposto de renda e/ou reflexos trabalhistas.

- **AS EMPRESAS PODEM PAGAR AJUDA COMPENSATÓRIA AOS EMPREGADOS**

A MP 936 autoriza que o empregador pague, **a seu exclusivo critério**, ajuda compensatória mensal, **sem natureza salarial**, tanto na hipótese de redução de jornada e salário, quanto na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho.

As empresas com faturamento superior a R\$ 4.8 milhões deverão, obrigatoriamente, pagar uma ajuda compensatória mensal de, no mínimo, 30% do salário do empregado afetado pela suspensão temporária do contrato de trabalho.

A ajuda compensatória mensal paga pelo empregador **deve ser definida no contrato a ser celebrado entre empregado e empregador e terá natureza indenizatória**, ou seja, não será base de incidência de encargos trabalhistas ou previdenciários, bem como não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS e a título de imposto sobre a renda.

Essa é alternativa para aqueles empregadores que desejem manter o padrão salarial de seus empregados, recebendo para tanto, o incentivo de não precisar recolher impostos, nem projetar os demais reflexos trabalhistas nas demais verbas.

- **BENEFÍCIOS JÁ CONCEDIDOS AOS EMPREGADOS**

Os benefícios concedidos ao trabalhador tais como plano de saúde, plano odontológico, auxílio creche, etc., devem ser mantidos em ambas as situações, ou seja, nos casos de redução da jornada e de salários e nos casos de suspensão.



**CORONAVÍRUS: MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 PERMITE
CORTES SALARIAIS E SUSPENSÕES DO
CONTRATO DE TRABALHO.**

O vale transporte somente será devido nos casos em que for necessário o deslocamento do empregado em razão do trabalho.

O vale alimentação somente será devido a quem permanecer trabalhando e por dia efetivamente trabalhado, salvo previsão diversa contida em Convenção Coletiva de Trabalho da categoria.

• **RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

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) 50% do salário a que teria direito no período de garantia do emprego, para os empregados com redução salarial superior a 25% e inferior a 50% do salário;
- b) 75% do salário a que teria direito no período de garantia do emprego, para os empregados com redução salarial igual ou superior a 50% e inferior a 70% do salário; ou
- c) 100% do salário a que teria direito no período de garantia do emprego, para os empregados com redução salarial superior a 70% salário.

Na hipótese de rescisão por justa causa ou pedido de demissão pelo empregado, o empregador não será obrigado ao pagamento da indenização acima.

Adicionalmente, os empregados não afetados pela suspensão temporária do contrato de trabalho e/ou redução de salário e jornada não terão direito à estabilidade prevista na MP 936.

• **FISCALIZAÇÃO**

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, sujeitam às multas prevista em lei.

O processo de fiscalização, notificação, autuação e de imposição de multas decorrentes desta medida, observarão ao título VI da CLT, não aplicado o critério da dupla visita e o disposto no art. 31 da MP n° 927/2020.



**CORONAVÍRUS: MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 PERMITE
CORTES SALARIAIS E SUSPENSÕES DO
CONTRATO DE TRABALHO.**

• **DISPOSIÇÕES GERAIS**

Não há possibilidade de reverter demissões para se enquadrar nas novas regras. Os empregados em gozo de férias coletivas, regime de teletrabalho e aviso prévio, podem ser contemplado com as medidas da MP 936.

O contrato suspenso não será contabilizado como tempo de serviço para fins trabalhistas (férias, FGTS, projeção do aviso prévio, etc.) nem para fins previdenciários (aposentadoria).

As convenções ou acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 (dez) dias corridos a contar da publicação da medida provisória.

O programa prevê **que os acordos coletivos que estabelecerem uma porcentagem de redução diferente das faixas estabelecidas pela MP**, o benefício emergencial será pago nos seguintes valores:

Redução inferior a 25%: não há direito ao benefício emergencial.

Redução igual ou maior que 25% e menor que 50%: benefício no valor de 25% do seguro desemprego

Redução igual ou maior que 50% e menor que 70%: benefício no valor de 50% do seguro desemprego

Redução igual ou superior a 70%: benefício no valor de 70% do seguro desemprego

➤ **OPINIÃO DLB ADVOGADOS**

A medida governamental está longe de resolver todos os problemas econômicos e financeiros decorrentes da pandemia mas, entendemos que a flexibilização das regras trabalhistas e o subsídio para a folha de pagamento, ao menos contribuem para aliviar os impactos no caixa das empresas, evitando que o empresário demande ainda mais recursos para o pagamento de rescisões contratuais de trabalho, certamente muito mais onerosas e, conseqüentemente, contribuindo para a manutenção dos empregos, da renda da população e das relações de consumo.



**CORONAVÍRUS: MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 PERMITE
CORTES SALARIAIS E SUSPENSÕES DO
CONTRATO DE TRABALHO.**

Confiamos que a aplicação das medidas contidas na MP 936, feitas de forma planejada e estruturada, representarão forte economia às empresas além de conferir maior segurança jurídica às relações empregatícias, mitigando riscos de aumento do passivo trabalhista e eliminando a possibilidade de imposição de multas administrativas e sindicais.

Temos plena convicção de que, o planejamento e acompanhamento jurídicos nesse momento de sensibilidade econômica, financeira, emocional e de saúde, serão determinantes para o sucesso da aplicação das medidas governamentais no âmbito das empresas, garantindo não só a eficiência de sua implantação, como também a longevidade da atividade empresarial pós crise.

Dúvidas ou dificuldades? Conte conosco. Estamos à disposição para auxiliá-los no que for necessário.

Juntos podemos e iremos superar esse grande desafio.



Todas as solicitações de serviço, atendimentos e reuniões poderão ser feitas via telefone (61) 98178-8269, (61) 98155-1588
e-mail: dlb@dlb.adv.br.

Site: www.dlb.adv.br

 @dlbadvogados