



◆ Sumário ◆

São 3 (três) os objetivos definidos pela MP nº 936:

- Preservar o emprego e a renda durante o estado de calamidade pública.
- Garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais.
- Reduzir os impactos sociais provocados pela pandemia de coronavírus.

A MP nº 936 apresenta as seguintes medidas para concretizar o Programa proposto:

a. Pagamento do benefício emergencial de preservação do emprego e da Renda

- O benefício é custeado com recursos da União e pago nas situações de redução proporcional de jornada e de salário, bem como de suspensão temporária do contrato de trabalho.
- O benefício será de prestação mensal e devido enquanto durar a redução salarial ou a suspensão do contrato.

b. Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário

- Acordo individual escrito entre empregado e empregador.
- Prazo máximo de 90 dias durante estado de calamidade.
- Redução proporcional de jornada e de salário em 25%, 50% ou 70%.
- Empregado com salário entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12 poderá apenas celebrar acordo individual escrito para redução salarial de 25%. Outras reduções deverão ser negociadas em convenção ou acordo coletivo.
- O benefício tomará em consideração o valor mensal do seguro-desemprego, com aplicação do mesmo percentual da redução salarial.

c. Suspensão temporária do contrato de trabalho

- Acordo individual escrito entre empregado e empregador, exceto para empregados com salário entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12, cuja suspensão requer negociação coletiva.
- Prazo máximo de 60 dias durante o estado de calamidade.
- Manutenção do pagamento ao empregado de todos os benefícios.
- O benefício dependerá da receita bruta auferida pela empresa no ano de 2019: valor integral do seguro-desemprego para os empregados das empresas com receita bruta de até R\$ 4.800.000,00 e 70% do seguro-desemprego para os empregados das demais.
- Empresa que tiver auferido em 2019 receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 terá de pagar uma ajuda compensatória de 30% do valor do salário do empregado.
- Ficará descaracterizada a suspensão do contrato se o empregado prestar quaisquer serviços ao empregador, inclusive em home office.

d. Outras previsões

- O empregado terá garantia provisória de emprego enquanto durar a redução salarial ou suspensão do contrato e após, por igual período ao acordado para a redução ou a suspensão. Essa garantia não impede o desligamento do empregado sem justa causa, mas, nessa situação, o empregador pagará uma indenização adicional.
- Os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho celebrados em período anterior à MP poderão ser readequados às medidas propostas pela MP nº 936.

Medida Provisória nº 936/2020

Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda



Vigência e objetivo da medida provisória

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (Programa) tem vigência durante o estado de calamidade pública decretado pelo Governo Federal e tem 3 (três) objetivos bem definidos:

- 1º. Preservar o emprego e a renda.
- 2º. Garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais.
- 3º. Reduzir os impactos sociais provocados pela pandemia de coronavírus.

Observações TozziniFreire

Fica claro que não há garantia de emprego neste período e que o propósito é oferecer alternativas jurídicas e subsídio econômico para preservar a relação de trabalho.



Medidas do Programa

A MP apresenta as seguintes medidas para concretizar o Programa proposto:

- 1º. Pagamento do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda.
- 2º. Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário.
- 3º. Suspensão temporária do contrato de trabalho.

2.1 - A coordenação, execução, monitoramento e avaliação do Programa competem ao Ministério da Economia.

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



Benefício emergencial de preservação do emprego e da renda

3.1 - O benefício será custeado com recursos da União e pago nas seguintes hipóteses:

- Redução proporcional de jornada e de salário.
- Suspensão temporária do contrato de trabalho.

3.2 - O benefício será de prestação mensal e devido a partir da data de início da redução de jornada e de salário, ou do início da suspensão temporária do contrato de trabalho, chamando-se a atenção para 3 (três) disposições:

1. O empregador deverá informar ao Ministério da Economia a redução de jornada e salário, ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias a contar da celebração do acordo.
2. Ocorrendo a observância do prazo acima, a primeira parcela do benefício será paga no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data da celebração do respectivo acordo.
3. O benefício será pago apenas enquanto durar a redução proporcional de jornada e de salário, ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.
- 3.3 - Se a informação não for prestada no prazo de 10 (dez) dias:
 - o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e salário, ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, inclusive pelas contribuições sociais correspondentes, até que a informação seja prestada;
 - a data do início do pagamento do benefício será fixada na data em que a informação for efetivamente prestada, sendo pago pelo restante do período acordado de redução ou suspensão;
 - a primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data em que a informação seja prestada.
- 3.4 - O Ministério da Economia editará Ato que disciplinará a forma de transmissão das informações e comunicações pelo empregador e a forma de concessão e pagamento do benefício, sendo também o Órgão responsável pela sua operacionalização e pagamento.

Observações TozziniFreire

Não há óbice para que o empregado seja despedido durante o período de calamidade, ainda que tenha sido atingido pelas medidas de redução ou suspensão. No tópico 6 do presente Boletim, será abordada a “garantia provisória de emprego” trazida pela MP nº 936, mas que não impede a despedida sem justa causa, mediante pagamento da correspondente indenização.

3.5 - O recebimento do benefício não impede e não altera o valor do benefício do seguro-desemprego a que fizer jus o empregado, desde que observados os requisitos previstos na Lei nº 7.988/1990.

Sobre as condições para direito à percepção do seguro-desemprego:

<https://www.gov.br/pt-br/temas/perguntas-frequentes-seguro-desemprego>

3.6 - Os créditos decorrentes de pagamento indevido ou além do devido serão inscritos em dívida ativa da União e sujeitos à execução fiscal.

3.7 - O valor do benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito se despedido fosse, observando-se o seguinte critério:

- A. No caso de redução proporcional de jornada e de salário, aplica-se sobre a base de cálculo (valor mensal do seguro-desemprego) o mesmo percentual da redução salarial.

B. No caso de suspensão temporária do contrato de trabalho, o valor do benefício terá valor mensal correspondente a:

- 100 (cem) por cento do valor do seguro-desemprego, quando a suspensão for pactuada por empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);
- 70 (setenta) por cento do valor do seguro-desemprego, quando a suspensão for pactuada por empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), sendo que, neste caso, o empregador terá de pagar uma ajuda compensatória de 30% do valor do salário do empregado.

3.8 - O benefício será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, de tempo de vínculo empregatício e de número de salários recebidos.

3.9 - O benefício não será devido ao empregado nas seguintes hipóteses:

- A. quando estiver ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular de mandato eletivo;
- B. ou, quando estiver em gozo:
 - de benefício de prestação continuada do Regime Geral da Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social;
 - do benefício do seguro-desemprego;
 - da bolsa de qualificação profissional.

Observações TozziniFreire

A bolsa de qualificação profissional de que trata a MP nº 936 é aquela decorrente da suspensão contratual prevista no artigo 476-A da CLT, e paga com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), conforme previsto no artigo 2º da Lei nº 7.988/1990.

3.10 - O empregado que possuir mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um benefício para cada contrato em que ocorrer a redução ou suspensão. No caso de coexistirem um contrato de trabalho “típico” e um contrato na modalidade intermitente, o benefício neste último será pago no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais). Existindo concomitantemente dois contratos de trabalho na modalidade intermitente, não haverá cumulação, sendo devido apenas um benefício.

3.11 - Empregados (faixas salariais) atingidos pela MP nº 936:

- A. Empregado que receba salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais);
- B. Empregado “hipersuficiente”, ou seja, portador de diploma de nível superior e que perceba atualmente salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12 (duas vezes o limite máximo do Regime Geral da Previdência Social), na forma do parágrafo único do artigo 444 da CLT.

Atenção! Os empregados não enquadrados nas hipóteses das letras A e B acima somente poderão pactuar redução de jornada e de salário por acordo individual, em relação ao percentual de 25% (vinte e cinco por cento). Para as demais hipóteses de redução e para a suspensão contratual, as medidas previstas na MP nº 936 somente poderão ser aplicadas mediante convenção ou acordo coletivo.

4 Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário

4.1 - Redução de jornada e de salário durante o estado de calamidade em razão do coronavírus.

A MP nº 936 prevê a possibilidade de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, nas seguintes condições:

- Acordo individual escrito entre empregado e empregador.
- Encaminhamento do acordo ao empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos.
- Prazo máximo de 90 (noventa) dias durante estado de calamidade.
- Redução de jornada e de salário nos percentuais de 25%, 50% ou 70%.
- Empregado com salário entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12 poderá apenas celebrar acordo individual escrito para redução salarial de 25%. Outras reduções deverão ser negociadas em convenção ou acordo coletivo.
- A jornada de trabalho e o salário vigentes antes da redução deverão ser reestabelecidos no prazo de 2 (dois) dias corridos a contar da data da cessação do estado de calamidade, da data fixada no acordo individual para o término do período e da redução OU a contar da data de comunicação ao empregado pelo empregador sobre sua decisão de antecipação do fim do período de redução.

Observações TozziniFreire

Mesmo que a MP nº 936 tenha força de Lei e autorize a possibilidade de adoção da redução de jornada e salário de forma individual, alertamos que há grande possibilidade de a Medida ser questionada no Supremo Tribunal Federal em ação direta de inconstitucionalidade, assim como é possível que os Juízes do Trabalho, em suas sentenças, declarem a inconstitucionalidade da medida, tudo em razão de que a Constituição Federal garante ao trabalhador a irredutibilidade salarial, salvo previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo, como referido no início do tópico em questão.

5 Suspensão temporária do contrato de trabalho

A MP nº 936 traz uma nova hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, cuja única hipótese prevista na legislação trabalhista atual é a suspensão para fins de qualificação profissional prevista no artigo 476-A da CLT.

5.1 - Regras para a suspensão temporária do contrato de trabalho por força do estado de calamidade:

- Pactuação por acordo individual escrito entre empregado e empregador, exceto para empregados com salário entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12, cuja suspensão requer negociação coletiva.
- Encaminhamento do acordo ao empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos.
- Prazo máximo de 60 (sessenta) dias durante o estado de calamidade, podendo ser fracionado em até 2 (dois) períodos de 30 (trinta) dias.
 - Direitos do empregado:
 - Percepção de todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados;
 - Poderá proceder seus recolhimentos previdenciários na qualidade de segurado facultativo.

• O contrato de trabalho deverá ser reestabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos a contar da data da cessação do estado de calamidade, da data fixada no acordo individual para o término do período e da redução ou a contar da data de comunicação ao empregado pelo empregador sobre sua decisão de antecipação do fim do período de redução.

5.2 - Ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho quando o empregador mantiver as atividades de trabalho, mesmo que seja nas modalidades de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância.

5.3 - Na hipótese de descaracterização da suspensão contratual temporária, o empregador estará sujeito ao pagamento imediato da remuneração do período, ao recolhimento dos encargos sociais do período, e às penalidades legais e normativas.

5.4 - Quando a suspensão for pactuada por empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), o empregador terá de pagar uma ajuda compensatória de 30% do valor do salário do empregado.

Observações TozziniFreire

No período da suspensão não haverá a obrigação de recolhimento previdenciário, seja da cota do empregado, seja do empregador. Destacamos, porém, que a expressão “encargos sociais” que terão de ser pagos se descaracterizada a suspensão tem um sentido mais abrangente, ou seja, é possível que se interprete que também não haveria a obrigação de pagamento de PIS/PASEP, Salário Educação, Sistema S, SINAPI e FGTS. Recomendamos, contudo, porém, uma interpretação restritiva, ou seja, que o empregador não está obrigado a recolher apenas as contribuições do “INSS”.

6

Disposições aplicáveis tanto para a redução quanto para a suspensão

A MP nº 936 traz disposições aplicáveis para as duas modalidades de medidas emergenciais.

6.1 - O benefício emergencial de preservação do emprego e da renda poderá ser acumulado com o pagamento de uma ajuda compensatória mensal, em razão da redução ou da suspensão adotadas. Neste caso, a ajuda compensatória mensal:

- deverá ter o valor definido em acordo individual ou por negociação coletiva;
- terá natureza indenizatória;
- não integrará a base de cálculo do imposto de renda na fonte ou na declaração de ajuste anual do imposto de renda da pessoa física do empregado;
- não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
- não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS;
- poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto de renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real;
- não integrará o salário devido pelo empregador na hipótese de redução proporcional de salário e de jornada.

6.2 - O empregado que receber o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda terá garantia provisória de emprego, com as seguintes regras:

A. Garantia provisória durante o período da redução ou da suspensão, e após o término da redução ou suspensão, por período equivalente ao tempo pactuado.

B. É possível a dispensa sem justa causa durante o período de garantia de emprego, desde que sejam pagas as verbas rescisórias legais e convencionais, bem como seja paga uma indenização adicional no valor de:

- 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período da garantia de emprego, na hipótese de redução de jornada e de salário, quando a redução for igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);
- 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período da garantia de emprego, na hipótese de redução de jornada e de salário, quando a redução for igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento);
- 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período da garantia de emprego, na hipótese de redução de jornada e de salário, quando a redução for superior a 70% (setenta por cento) OU no caso de suspensão temporária.

C. Não há garantia de emprego ou direito à indenização ao empregado que se demitir ou que venha a ser despedido por justa causa.

6.3 - As medidas de redução de jornada e a suspensão contratual poderão ser celebradas por acordo coletivo ou convenção coletiva, podendo fixar percentuais de redução de jornada e salário diferentes daqueles previstos na MP nº 936, mas deverão observar as demais regras previstas para a implementação das medidas. Caso os instrumentos normativos estipulem percentuais de redução diversos dos previstos na MP nº 936, o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda:

- Não será devido se o percentual da redução for inferior a 25% (vinte e cinco por cento);
- Será devido no valor correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) da base de cálculo prevista, caso a redução seja igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);
- Será devido no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) da base de cálculo prevista, caso a redução seja igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento);
- Será devido no valor correspondente a 70% (setenta por cento) da base de cálculo prevista, caso a redução seja igual superior a 70% (setenta por cento).

6.4 - Os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho celebrados em período anterior à MP poderão ser readequados às medidas propostas, no prazo de 10 (dez) dias corridos a contar da publicação desta Medida.

6.5 - Os acordos individuais de redução ou suspensão deverão ser comunicados aos sindicatos profissionais, no prazo de até 10 (dez) dias corridos contados da data de sua celebração.

6.6 - Caso sejam adotadas as medidas de redução ou suspensão, deverão ser resguardados o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais.

Observações TozziniFreire

Como a MP não se aplica ao servidor público, entendemos que a adoção das medidas de redução ou suspensão não podem impedir, inviabilizar ou dificultar os serviços públicos e as atividades essenciais, tendo por base aquelas atividades do setor privado que exerçam uma atividade pública delegada ou na forma de fornecedor ou prestador de serviço ao ente público.

6.7 - As irregularidades que vierem a ser constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho na adoção, por parte do empregador, das medidas de redução ou suspensão, ensejam a aplicação da(s) multa(s) prevista(s) no artigo 634-A, inciso I, da CLT.

6.8 - As disposições da MP nº 936 se aplicam ao contrato de trabalho dos aprendizes e aos contratos de trabalho em regime de tempo parcial.

6.9 - O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos (utilização sequencial dos dois modelos), não poderá exceder a 90 (noventa) dias, respeitado o prazo máximo de 60 (sessenta) dias no caso de suspensão.



Disposições finais

A MP nº 936 ainda aborda os efeitos das medidas apresentadas em relação a outros aspectos, de forma menos específica:

- O curso ou programa de qualificação profissional previsto no artigo 476-A da CLT poderá ser oferecido exclusivamente na modalidade não presencial, com duração não inferior a 1 (um) mês e não superior a 3 (três) meses.
- É permitida a utilização de meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos para a celebração de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho.
- 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.
- Para os contratos de trabalho na modalidade intermitente formalizados até a data da publicação desta MP
 - o benefício será pago no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais);
 - o pagamento será efetuado no prazo de 30 (trinta) dias a contar da publicação da MP;
 - existindo concomitantemente dois contratos de trabalho na modalidade intermitente, não haverá cumulação, sendo devido apenas um benefício;
 - não poderá ser cumulado o pagamento do benefício emergencial com o pagamento de outro auxílio emergencial.

“Emenda” à MP nº 927 - A MP nº 936 determina que a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho prevista naquela MP não afasta o cumprimento das disposições contidas nas Normas Regulamentadoras de saúde e segurança no trabalho (normatizando o “óbvio”).

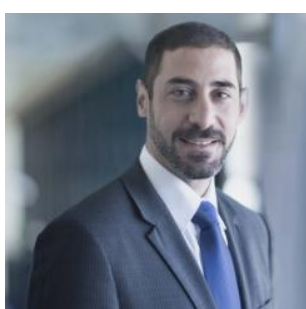
8 Conclusões

A MP nº 936 traz pontos bastante positivos, mas também algumas dúvidas, limitações e peculiaridades, as quais devem ser examinadas de acordo com a característica da empresa e da sua atividade. Estamos à disposição para discutir os termos dessa Medida Provisória considerando as suas necessidades e casos concretos.



Alexandre de Almeida Cardoso
Sócio - São Paulo

acardoso@tozzinifreire.com.br



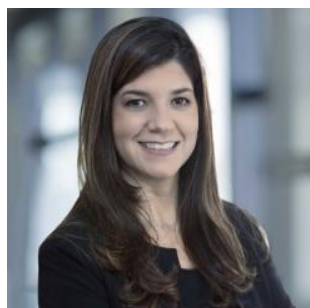
Andre Fittipaldi
Sócio - São Paulo

afittipaldi@tozzinifreire.com.br



Fernanda Bianco Pimentel
Sócia - São Paulo

fpimentel@tozzinifreire.com.br



Gabriela Lima
Sócia - São Paulo

glima@tozzinifreire.com.br



Leonardo Bertanha
Sócio - Campinas

lbertanha@tozzinifreire.com.br



Marcelo Pereira Gômara
Sócio - São Paulo

mgomara@tozzinifreire.com.br



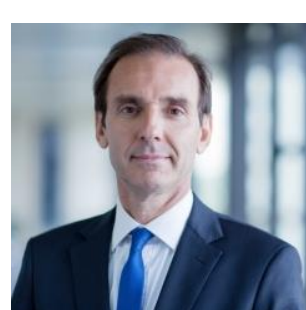
Maurício de Carvalho Góes
Sócio - Porto Alegre

mgoes@tozzinifreire.com.br



Mihoko Sirley Kimura
Sócia - São Paulo

mkimura@tozzinifreire.com.br



Roberto Pierri Bersch
Sócio - Porto Alegre

bersch@tozzinifreire.com.br

Confira nossa publicação especial sobre
[COVID-19 e seus impactos legais no Brasil](#)

