



**INFORMATIVO  
JJ ADVOGADOS  
MP 936/20**

---

---

**MEDIDAS TRABALHISTAS  
COMPLEMENTARES**

## INFORMATIVO JJ ADVOGADOS | MP 936/20

### MEDIDAS TRABALHISTAS COMPLEMENTARES

No dia 01.04.2020, o Governo Federal publicou a Medida Provisória 936/20, dispondo de medidas trabalhistas complementares, especificamente, criando o **PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA**, com os seguintes objetivos: preservar o emprego e a renda; garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; reduzir o impacto social decorrente do estado de calamidade pública;

2

Importante esclarecer que as hipóteses previstas na MP 936 são **FACULTATIVAS**, ou seja, cabe à empresa avaliar a viabilidade ou não da utilização de cada medida em seu contexto econômico.

Por fim, todas as medidas aqui descritas, serão operacionalizadas pelo Ministério da Economia, que criará os mecanismos (plataforma digital ou outro meio) para que as empresas possam realizar as comunicações, bem como para que seja concedido e efetuado o pagamento do benefício.

Segue sumário das disposições tratadas no informativo:



## SUMÁRIO

<b>COMPREENDENDO AS POSSIBILIDADES</b> .....	5
1. Quais as medidas trabalhistas que foram criadas pela MP? .....	5
2. Quais são, então, as opções do empregador diante deste cenário?.....	5
3. As medidas trabalhistas previstas na MP poderão ser aplicadas a todos os empregados indistintamente? .....	5
<b>REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA E SALÁRIO</b> .....	6
4. Quais as regras devem ser observadas, caso o empregador opte pela redução proporcional da jornada e salário?.....	6
5. Quando serão reestabelecidos a jornada e o salário que eram pagos anteriormente?.....	7
<b>SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO</b> .....	7
6. Quais as regras relativas à suspensão do contrato de trabalho? .....	7
7. O empregado fará jus a algum benefício durante a suspensão do contrato?.....	8
8. Quando será reestabelecido o contrato, após a suspensão temporária acordada?.....	8
9. Quais as consequências para o empregador caso o empregado desempenhe as atividades durante a suspensão temporária do contrato? .....	8
10. O empregador é obrigado a conceder ajuda compensatória mensal aos empregados que tiverem o contrato de trabalho suspenso? .....	8
11. O empregador poderá oferecer curso ou programa de qualificação profissional durante a suspensão do contrato?.....	9
<b>DISPOSIÇÕES COMUNS À REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA E SALÁRIO E À SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO</b> .....	9
<b>ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE EMPREGO</b> .....	9
12. O empregado que tiver sua jornada e salário reduzidos ou o seu contrato de trabalho suspenso, terá direito à estabilidade? .....	9
13. Quais as consequências para o empregador, caso opte por dispensar o empregado sem justa causa, durante o período de estabilidade? .....	10



<b>NEGOCIAÇÃO COLETIVA</b> .....	10
14. As medidas trabalhistas de redução do salário e jornada ou suspensão temporária do contrato poderão ser celebradas mediante negociação coletiva? .....	10
15. E quanto às formalidades e prazos da negociação coletiva?.....	11
<b>DEMAIS DISPOSIÇÕES COMUNS</b> .....	11
16. Existe alguma regra específica para o empregado com contrato de trabalho intermitente? .....	11
17. Empregado e empregador poderão utilizar, sucessivamente, a redução de salário e jornada, e a suspensão do contrato?.....	11
<b>DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL</b> .....	12
18. O que é o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda? .....	12
19. Como será calculado o valor do Benefício Emergencial?.....	12
20. O que o empregador precisa fazer para que o empregado receba o benefício emergencial?.....	13
21. Quando será efetuado o pagamento da primeira parcela? .....	13
22. Qual será a duração do benefício? .....	13
23. Quais as consequências, caso o empregador não realize a comunicação no prazo de 10 (dez) dias?.....	13
24. O recebimento do benefício emergencial impedirá o empregado de receber o seguro desemprego no futuro, caso tenha direito? .....	13
25. Em quais hipóteses o empregado não terá direito ao benefício emergencial? .....	13
26. Como fica a situação do empregado que possui mais de um vínculo formal? .....	14

## COMPREENDENDO AS POSSIBILIDADES

### 1. Quais as medidas trabalhistas que foram criadas pela MP?

- (i) Pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- (ii) Redução proporcional de jornada de trabalho e salários;
- (iii) Suspensão temporária do contrato de trabalho;

### 2. Quais são, então, as opções do empregador diante deste cenário?

O empregador tem três opções: ou ele pode escolher reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho e os salários OU suspender temporariamente o contrato de trabalho, ou, ainda, utilizá-las sucessivamente (uma após a outra).

Ao tomar uma dessas medidas, o governo, por sua vez, se responsabilizará pelo Pagamento de um Benefício Emergencial.

### 3. As medidas trabalhistas previstas na MP poderão ser aplicadas a todos os empregados indistintamente?

**5**

Embora o empregador possa livremente escolher entre as medidas propostas, para sua aplicação deverá observar a faixa salarial do empregado, conforme descrito na tabela que segue:

<u>Empregados</u>	<u>Medidas</u>	<u>Formas</u>
Com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00	- Redução jornada e salário (25%, 50%, 70%) ou outro percentual por negociação coletiva; - Suspensão do contrato	Acordo individual ou negociação coletiva
Portador de diploma de nível superior + salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12	- Redução jornada e salário (25%, 50%, 70%) ou outro percentual por negociação coletiva; - Suspensão do contrato	Acordo individual ou negociação coletiva

Com salário entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Redução jornada e salário (25%, 50%, 70%) ou outro percentual por negociação coletiva;</li> <li>- Suspensão do contrato</li> </ul>	Somente negociação coletiva, exceto redução de jornada e salário de 25%
--	---	---

Por fim, as medidas trabalhistas da MP 936 também se aplicam aos contratos de trabalho de domésticos, intermitente, aprendizagem e de jornada parcial.

## REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA E SALÁRIO

Vamos compreender, neste momento, a primeira opção do empregador, qual seja, a redução proporcional da jornada e salário.

### 4. Quais as regras devem ser observadas, caso o empregador opte pela redução proporcional da jornada e salário?

O empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário dos empregados, por até 90 (noventa) dias, desde que:

- (i) Seja preservado o valor do salário-hora do trabalho;
- (ii) **Seja realizado acordo individual escrito** entre empregador e empregado, e que tal acordo seja encaminhado ao empregado com dois dias de antecedência; O sindicato deverá ser comunicado no prazo de 10 (dez) dias após a formalização do acordo.
- (iii) A redução da jornada e do salário observe, exclusivamente, um dos seguintes percentuais:
  - 25%
  - 50%
  - 70%

Exemplo: Empregado recebe R\$ 1.500,00 mensais e combinou com o empregador a redução de 50% do salário e da jornada. O empregador será responsável pelo pagamento de 50% do salário do empregado e o restante será complementado pelo Governo Federal, por meio do benefício emergencial.

**Em que pese a MP ter autorizado a redução da jornada e salário por acordo individual, o escritório JJ Advogados & Associados, reitera sua recomendação anterior no sentido de que a redução de salário dos**

**empregados seja acordada mediante **NEGOCIAÇÃO COLETIVA** com o sindicato dos trabalhadores da respectiva categoria.**

**Por fim, recomenda-se também que na escolha dos percentuais, a empresa tenha cautela e não aja com discriminação, devendo estabelecer critérios iguais para os colaboradores que se encontram na mesma condição.**

#### **5. Quando serão reestabelecidos a jornada e o salário que eram pagos anteriormente?**

A jornada e o salário pago anteriormente serão reestabelecidos no prazo de dois dias corridos, contados:

- (i) do término do estado de calamidade pública;
- (ii) da data final estabelecida no acordo individual;
- (iii) da data de comunicação do empregador que optar por antecipar o período de redução;

## **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Agora, iremos analisar a segunda opção do empregador, qual seja, a suspensão do contrato de trabalho.

**7**

#### **6. Quais as regras relativas à suspensão do contrato de trabalho?**

O empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 (trinta) dias.

**A suspensão poderá ser pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo o acordo ser encaminhado ao empregado com antecedência, de no mínimo, dois dias corridos. O sindicato deverá ser comunicado no prazo de 10 (dez) dias após a formalização do acordo.**

Caso o empregador opte pela suspensão temporária do contrato de trabalho, não haverá pagamento de salário por parte da empresa, e o empregado receberá 100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego a que teria direito.

Por fim, a empresa que tiver auferido valor **superior a R\$ 4.800.000,00** (quatro milhões e oitocentos mil reais) no ano-calendário de 2019, somente poderá suspender o contrato dos seus empregados, mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado.

## 7. O empregado fará jus a algum benefício durante a suspensão do contrato?

Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado terá direito a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados (Plano de saúde, ticket ou vale refeição, dentre outros).

Além disso, o empregado fica autorizado a contribuir para a Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

## 8. Quando será reestabelecido o contrato, após a suspensão temporária acordada?

O contrato de trabalho será reestabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:

- (i) Do término do estado de calamidade pública;
- (ii) Da data final indicada no acordo escrito;
- (iii) Da data de comunicação do empregador, caso opte por antecipar o fim do período de suspensão contratual;

## 9. Quais as consequências para o empregador caso o empregado desempenhe as atividades durante a suspensão temporária do contrato?

**8**

Se durante o período de suspensão contratual, o empregado desempenhar as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão e o empregador estará sujeito:

- (i) Ao pagamento imediato dos salários e encargos sociais referente ao período de suspensão;
- (ii) Multas previstas na legislação;
- (iii) Multas previstas em convenção ou acordo coletivo;

## 10. O empregador é obrigado a conceder ajuda compensatória mensal aos empregados que tiverem o contrato de trabalho suspenso?

A ajuda compensatória se constitui num valor pago pelo empregador, com o objetivo de reduzir o impacto financeiro para o trabalhador.

O pagamento **NÃO** é obrigatório, exceto, para a empresa que tiver auferido valor **superior a R\$ 4.800.000,00** (quatro milhões e oitocentos mil reais) no ano-calendário de 2019, que pretender suspender o contrato dos seus empregados,

oportunidade na qual será obrigada ao pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado.

Caso o empregador opte por concedê-la, mostra-se importante a observância de algumas características:

- (i) Poderá ser acumulado com o benefício emergencial;
- (ii) Não integrará o salário devido pelo empregador;
- (iii) Deverá ter o valor definido em acordo individual ou negociação coletiva;
- (iv) Terá natureza indenizatória;
- (v) Não será considerada na base de cálculo do imposto de renda do empregado;
- (vi) Não será considerada na base de cálculo da contribuição previdenciária;
- (vii) Não será considerada na base de cálculo do valor devido ao FGTS;
- (viii) poderá ser excluída 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;

**11. O empregador poderá oferecer curso ou programa de qualificação profissional durante a suspensão do contrato?**

Não é obrigatório mas poderá ser oferecido, desde que seja na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses.

9

**DISPOSIÇÕES COMUNS À REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA E SALÁRIO E À SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

**ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE EMPREGO**

**12. O empregado que tiver sua jornada e salário reduzidos ou o seu contrato de trabalho suspenso, terá direito à estabilidade?**

Sim. Fica reconhecida a garantia provisória de emprego ao empregado durante o período de redução de jornada e salário ou de suspensão temporária do contrato.

Além disso, após o reestabelecimento da jornada e do salário ou do encerramento da suspensão temporária, o empregado terá estabilidade por período equivalente ao de redução ou suspensão.

**EXEMPLO:** Empresa e empregado acordaram a redução de salário e jornada por 60 (sessenta) dias. Neste caso, o empregado terá estabilidade durante o período de redução e sessenta dias após o fim do período de redução.

**13. Quais as consequências para o empregador, caso opte por dispensar o empregado sem justa causa, durante o período de estabilidade?**

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**, de indenização no valor de:

<u>Percentual do salário</u>	<u>Redução de salário e jornada</u>
50% do salário a que teria direito	Igual ou superior a 25% e inferior a 50%
75% do salário a que teria direito	Igual ou superior a 50% e inferior a 70%
100% do salário a que teria direito	Superior a 70% ou suspensão temporária

Exemplo: Empregado recebe R\$ 1.200,00 mensais e a empresa reduziu o salário em 50% por 60 dias. O salário foi reestabelecido, contudo, um mês após o término da redução, a empresa não suportou a crise e decidiu por dispensar o empregado. Neste caso a empresa será responsável pelo pagamento das verbas rescisórias (Saldo de salário, férias, 13º, FGTS) e também de uma indenização corresponde a 50% do valor dos salários que o empregado teria direito até o término da estabilidade.

**10**

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

**14. As medidas trabalhistas de redução do salário e jornada ou suspensão temporária do contrato poderão ser celebradas mediante negociação coletiva?**

As medidas poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva e o acordo ou convenção, poderão estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e salário diversos de 25%, 50% e 70%.

Se o acordo ou convenção estabelecer a redução da jornada e salário em percentual diverso, o valor do benefício emergencial obedecerá às seguintes regras:

<u>Valor do benefício emergencial</u>	<u>Percentual Redução Jornada e Salário</u>
-	Inferior a 25%
25% sobre o valor do SD*	Igual ou superior a 25% ou inferior a 50%
50% sobre o valor do SD	Igual ou superior a 50% ou inferior a 70%
70% sobre o valor do SD	Superior a 70%

SD = Seguro-desemprego

### 15. E quanto às formalidades e prazos da negociação coletiva?

Poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais de convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou acordo coletivo e os prazos para entrega da convenção no Ministério da Economia e sua entrada em vigor, foram reduzidos pela metade.

## DEMAIS DISPOSIÇÕES COMUNS

### 16. Existe alguma regra específica para o empregado com contrato de trabalho intermitente?

11

O empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até o dia 01.04, terá direito ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses, devendo a comunicação ao Ministério da Economia ocorrer no prazo de 10 (dez) dias da pactuação do acordo.

No mais, ainda que o empregado tenha mais de um contrato de trabalho intermitente registrado, o mesmo não terá direito a receber mais de um benefício emergencial mensal.

Por fim, o benefício emergencial não poderá ser acumulado com o auxílio emergencial destinado aos trabalhadores que não possuem emprego formal.

### 17. Empregado e empregador poderão utilizar, sucessivamente, a redução de salário e jornada, e a suspensão do contrato?

Sim, contudo, o tempo máximo de redução de salário e jornada, e de suspensão temporária, utilizados de forma sucessiva, não poderá ser superior a noventa dias.

## DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL

Compreendidas as opções do empregador, é possível, neste momento, analisar a contrapartida que será dada pelo governo aos trabalhadores que passarem pelas situações expostas acima.

### 18. O que é o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda?

O benefício emergencial se constitui em um pagamento que será custeado com os recursos do Governo Federal, com o objetivo de complementar a renda do empregado, nas hipóteses de redução proporcional de jornada de trabalho e salário, e suspensão temporária do contrato de trabalho.

Tal benefício será pago mensalmente, a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e salário ou suspensão do contrato de trabalho.

### 19. Como será calculado o valor do Benefício Emergencial?

O valor do benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

Optando o empregador pela **redução de jornada e salário**, o benefício será calculado aplicando-se o percentual da redução sobre o valor do seguro-desemprego.

**Tabela seguro-desemprego**

Faixas de Salário Médio	Média Salarial	Forma de Cálculo
Até	R\$ 1.599,61	Multiplica-se salário médio por 0,8 (=80%).
De	R\$ 1.599,62	A média salarial que exceder a R\$ 1.599,61 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.279,69.
Até	R\$ 2.666,29	
Acima de	R\$ 2.666,29	O valor da parcela será de R\$ 1.813,03, invariavelmente.

**Obs.: a média salarial é calculada com base nos três últimos salários recebidos pelo empregado.**

**Exemplo:** Empregador e empregado combinaram uma redução de 25% no salário e jornada. O salário do empregado era de R\$ 1.500,00, e com a redução de 25%, o salário ficou no valor de R\$ 1.125,00. Nesta situação, o governo efetuará o pagamento de R\$ 300,00 para complementar a renda do empregado, valor este que é o equivalente a 25% do valor do seguro desemprego (R\$ 1.200,00) a que o empregado teria direito com base em sua média salarial. Assim, o valor total recebido pelo empregado será de R\$ 1.425,00.

Caso o empregador opte pela **suspensão temporária do contrato de trabalho** o empregado receberá 100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego a que teria direito.

## **20. O que o empregador precisa fazer para que o empregado receba o benefício emergencial?**

O empregador deverá informar ao Ministério da Economia se reduzirá a jornada e o salário do empregado ou se suspenderá o contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias contados da celebração do acordo com o empregado.

## **21. Quando será efetuado o pagamento da primeira parcela?**

A primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contados da data da celebração do acordo, desde que o empregador tenha informado ao Ministério da Economia no prazo indicado.

## **22. Qual será a duração do benefício?**

O benefício será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão do contrato de trabalho.

## **23. Quais as consequências, caso o empregador não realize a comunicação no prazo de 10 (dez) dias?**

Caso o empregador não faça a comunicação no prazo indicado, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e salário ou suspensão, inclusive dos encargos sociais, até que a informação seja prestada.

Ainda, a data de início de pagamento do Benefício Emergencial será fixada na data em que a informação foi efetivamente prestada ao Ministério da Economia e o benefício será devido pelo restante do período que for combinado.

## **24. O recebimento do benefício emergencial impedirá o empregado de receber o seguro desemprego no futuro, caso tenha direito?**

O recebimento do benefício não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, no momento de uma eventual e futura dispensa.

## **25. Em quais hipóteses o empregado não terá direito ao benefício emergencial?**

O benefício emergencial não será devido ao empregado que:

- (i) esteja ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão ou titular de mandato eletivo;
- (ii) em gozo do BPC (Benefício de Prestação Continuada), seguro-desemprego e bolsa-qualificação profissional;

**26. Como fica a situação do empregado que possui mais de um vínculo formal?**

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um benefício emergencial para cada vínculo, desde que os vínculos não sejam na modalidade de trabalho intermitente.

Dito isso, informamos que o escritório à disposição para dúvidas e esclarecimentos.

Att.,

Equipe JJ Advogados

<u>Contato da Equipe Trabalhista</u>	
Dra. Daniele Arthico Fracão	(14) 997355908
Dr. Paulo Vitor Guerra Gonçalves	(14) 997038578
Dr. Matheus Henrique Porfírio	(14) 998075811
Dr. Guilherme Miron	(14) 99902-9084