



PERGUNTAS E RESPOSTAS: MP 936/2020

Empresário(a) do comércio de bens, serviços e turismo,

O Departamento Jurídico da Fecomércio MG elaborou essa cartilha, no formato de perguntas e respostas, com as principais informações sobre a Medida Provisória (MP) 936, de 1º de abril de 2020. A norma, expedida pelo governo federal, complementa as medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do Covid-19, publicadas na MP 927/2020.

A MP 936/2020 aborda aspectos como o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a redução proporcional de jornada de trabalho e dos salários, além da suspensão temporária do contrato de trabalho dos empregados.

Conheça a medida em detalhes e saiba quais hipóteses cada empregador(a) poderá adotar em sua empresa:

1. Sobre o que trata a MP 936/2020?

A MP 936/2020 dispõe sobre as medidas trabalhistas complementares que poderão ser adotadas pelos empregadores para a preservação do emprego e da renda e para o enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrentes do novo coronavírus (Covid-19). Ela possibilita a suspensão temporária do contrato de trabalho, a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, assim como institui o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

2. Qual será o prazo de duração da MP 936/2020?

A MP 936/2020 estará vigente durante o estado de calamidade pública estipulado no Decreto Legislativo nº 6/2020, válido até o dia 31 de dezembro de 2020, desde que aprovada pelo Congresso Nacional. Caso contrário, a medida poderá perdurar por até 120 dias na forma do artigo 62 da Constituição Federal de 1988.



PERGUNTAS E RESPOSTAS: MP 936/2020

3. Quais são os objetivos da MP 936/2020?

- a) Preservação do emprego e da renda;
- b) Garantia da continuidade das atividades trabalhistas e empresariais;
- c) Redução de impacto social pelas consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública internacional.

4. Quais são os temas trabalhistas abordados pela MP 936/2020?

- a) O pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- b) A redução proporcional de jornada de trabalho e dos salários;
- c) A suspensão temporária do contrato de trabalho.

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

É um auxílio mensal que será pago em dinheiro, diretamente aos trabalhadores, com a utilização de recursos da União. Ele terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

6. Como e até quanto poderá ser reduzida a jornada de trabalho e o salário?

- a) Para os empregados com nível superior de formação, que recebem até R\$ 3.135,00 e aqueles que recebem acima de R\$ 12.202,10, poderá ser formalizada a redução por meio de simples acordo entre as partes. A jornada e os salários poderão ser reduzidos exclusivamente nos percentuais de 25%, 50% e 70%.
- b) Para os empregados que tenham renda intermediária entre os



PERGUNTAS E RESPOSTAS: MP 936/2020

valores acima citados, as reduções nos percentuais de 50% e 70% dependerão de convenção ou acordo coletivo.

C) A redução de 25% poderá ser formalizada por simples acordo entre as partes.

7. A jornada e o salário poderão ser reduzidos em percentuais diversos daqueles previstos na Medida Provisória?

Poderão ser adotados percentuais diversos de redução, desde que haja autorização em negociação coletiva (acordo ou convenção).

8. Qual a contribuição do governo na redução da jornada e dos salários?

Para atenuar o impacto da redução do salário, o governo pagará ao empregado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. Ele será calculado em um percentual equivalente ao da redução da jornada sobre o valor do seguro desemprego a que o trabalhador teria direito, caso fosse dispensado.

Exemplo: se a redução de jornada e salário pactuados entre as partes for de 50%, o benefício corresponderá a 50% do valor do seguro desemprego. Assim, considerando o salário do empregado de R\$ 3.000,00 para uma jornada de 8 horas diárias, teremos:

- Salário pago pelo empregador: R\$ 1.500,00 para uma jornada de 4 horas diárias (redução de 50%).
- Valor pago pela União referente ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda: R\$ 906,52 (50% do seguro desemprego que teria direito).
- Remuneração final: R\$ 2.406,52.

9. Por quanto tempo o empregador poderá reduzir a jornada de trabalho e o pagamento de salários?

As reduções previstas poderão durar até 90 dias, se persistir o estado de calamidade pública.



PERGUNTAS E RESPOSTAS: MP 936/2020

10. O que é a suspensão do contrato de trabalho?

A suspensão do contrato de trabalho consiste em não prestação de serviços pelo empregado. Nesse período, empresas que tenham faturado até R\$ 4.800.000,00 em 2019, nada pagarão a esse trabalhador. Ao mesmo tempo, o governo pagará um benefício ao empregado, equivalente a 100% do valor do seguro desemprego a que ele teria direito se fosse dispensado.

Para as empresas que tiveram faturamento superior, a suspensão do contrato fica condicionada ao pagamento ao empregado de uma ajuda compensatória mensal equivalente a 30% do salário. Ao mesmo tempo, o governo pagará um benefício ao esse trabalhador equivalente a 70% do valor do seguro desemprego a que ele teria direito se fosse dispensado.

11. Empregado e empregador poderão acordar diretamente a suspensão do contrato de trabalho?

Os empregados com nível superior de formação, que recebem até R\$ 3.135,00 ou mais que R\$ 12.202,10, poderão ajustar a suspensão diretamente com o empregador. Nos demais casos, o ajuste terá que ser feito por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

12. Por quanto tempo o empregador poderá suspender o contrato de trabalho?

O contrato de trabalho poderá ser suspenso pelo prazo máximo de 60 dias, sendo permitido fracioná-lo em até dois períodos de 30 dias.

13. O salário e os benefícios pagos pela empresa ficarão suspensos durante o período de suspensão?

Enquanto o contrato de trabalho estiver suspenso, o empregado deixará de receber o salário, mas continuará recebendo os benefícios concedidos pelo empregador.



PERGUNTAS E RESPOSTAS: MP 936/2020

14. Durante o período de suspensão, o empregado será obrigado a efetuar o recolhimento para o Regime Geral de Previdência Social?

Não. Porém, o trabalhador poderá efetuar o recolhimento na qualidade de segurado facultativo, se assim desejar.

15. Posso usar a suspensão dos contratos e a redução de jornada e salário em sequência, com os mesmos empregados?

Sim. Desde que o prazo total das intervenções não ultrapasse 90 dias. Sendo assim, após 60 dias de suspensão do contrato, ainda será possível reduzir a jornada e os salários por mais 30 dias.

16. Nas hipóteses em que é possível a negociação direta entre as partes, o empregado será obrigado a aceitar a suspensão do contrato ou a redução da jornada e do salário?

Não. A medida provisória prevê ajuste bilateral entre as partes, devendo o empregado ser comunicado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos e, ainda, formalizar seu aceite. O empregado também poderá se recusar a aceitar.

17. A empresa poderá oferecer algum estímulo para que o empregado aceite a suspensão ou a redução da jornada e do salário?

Sim. Para incentivar a aceitação, o empregador poderá oferecer uma ajuda compensatória mensal como forma de minimizar os reflexos das mudanças contratuais.

18. Qual a vantagem de reduzir o salário ou suspender o contrato se for preciso pagar alguma ajuda compensatória?

A ajuda compensatória é indenizatória, não terá natureza salarial, não terá reflexos em férias, no 13º salário, no Fundo de Garantia por Tempo do Serviço (FGTS) e não estará sujeita à incidência de



PERGUNTAS E RESPOSTAS: MP 936/2020

Imposto de Renda e contribuições previdenciárias. Além disso, o valor destinado a essa parcela poderá ser excluído do lucro líquido para fins de Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

19. Durante ou após os períodos de suspensão do contrato ou redução da jornada e salário, o empregado terá alguma garantia de emprego?

Os empregados terão garantia no emprego durante o período em que a empresa usar o mecanismo e após o restabelecimento da jornada por um tempo igual ao que durou a redução ou a suspensão temporária.

20. O empregado dispensado sem justa causa no período da garantia no emprego tem direito à indenização?

Sim. A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória sujeitará ao empregador, além das parcelas rescisórias previstas na lei, ao pagamento de indenização nas porcentagens de 50%, 70% e 100% do salário restante a que o empregado teria direito durante a estabilidade, além das parcelas rescisórias previstas em lei.

21. Quais os requisitos para o empregado receber o benefício emergencial?

Será necessário que exista a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

22. Por quanto tempo o trabalhador poderá receber o benefício emergencial?

Enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.



PERGUNTAS E RESPOSTAS: MP 936/2020

23. Qual o prazo para o empregador informar ao Ministério da Economia sobre a redução de salários e jornada ou suspensão do contrato de trabalho?

Até dez dias após a celebração do acordo individual ou coletivo.

24. O não cumprimento deste prazo causa prejuízos ao empregador?

Sim. Caso o empregador não informe as alterações nos prazos estipulados, ele será 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, inclusive dos respectivos encargos sociais, até que a informação seja devidamente prestada.

25. Existe período aquisitivo, tempo de vínculo mínimo ou valor do salário para que o empregado receba o benefício emergencial?

Não. O recebimento dos valores independe de cumprimento de período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício ou do número de salários recebidos.

26. Quem não poderá receber o benefício emergencial?

Ocupantes de cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandado eletivo e os recebedores de benefícios de forma continuada da Previdência Social, de seguro desemprego ou de bolsa qualificação. No entanto, pensionistas e titulares de auxílio-acidente poderão receber o benefício emergencial.

27. Quando será realizado o pagamento da 1ª parcela do benefício emergencial?

A primeira parcela será paga no prazo de 30 dias, contados da celebração do acordo, e após a ciência do Ministério da Economia sobre as alterações contratuais.



PERGUNTAS E RESPOSTAS: MP 936/2020

28. O recebimento do benefício emergencial retirará do trabalhador o direito de usufruir do seguro-desemprego?

Não. Caso o trabalhador seja dispensado, o recebimento do benefício emergencial não impedirá a concessão e não alterará o valor do seguro-desemprego.

29. Com base na MP, o governo poderá reduzir o salário do servidor público?

Não. As medidas são exclusivas para a iniciativa privada e contratos de trabalho regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

30. O trabalhador intermitente poderá receber o benefício emergencial?

O empregado com contrato de trabalho intermitente celebrado até a data de publicação da MP 936/2020, ou seja, até 1º de abril de 2020, terá direito ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 pelo período de três meses.

31. O menor aprendiz poderá ajustar a redução da jornada e salário ou a suspensão do contrato?

Sim. O menor aprendiz está incluído nas medidas.

32. Os empregados com mais de um contrato de trabalho podem acumular o recebimento do benefício emergencial?

Sim. Eles poderão receber cumulativamente um benefício emergencial para cada vínculo de emprego com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho, respeitando o valor previsto no caput do artigo 18 da MP 936/2020.



PERGUNTAS E RESPOSTAS: MP 936/2020

33. As convenções coletivas de trabalho assinadas antes da MP, que estabelecem redução de salário e jornada sem garantia de emprego e que não indicam a complementação do salário pelo benefício emergencial, prevalecem?

A medida provisória indica que esses ajustes poderão ser renegociados e adequados às regras válidas durante a calamidade pública.

34. Nos casos de acordo entre empregador e empregado, o sindicato laboral precisa ser informado sobre as alterações no contrato de trabalho do empregado?

O empregador deverá notificar o sindicato do empregado no prazo de dez dias, após a celebração do acordo, somente quando ocorrer a alteração individual do contrato de trabalho. Trata-se de mera notificação, e não homologação.

Em caso de dúvida sobre a MP 936/2020, entre em contato com o Departamento Jurídico da Fecomércio MG pelo telefone (31) 3270-3330 ou pelo e-mail juridico@fecomercomg.org.br.