



COVID-19

GUIA PRÁTICO **MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020** (MP DOS SALÁRIOS)



CUNHA PEREIRA
& MASSARA

ADVOGADOS ASSOCIADOS





A Medida Provisória (MP) nº 936, de 1º de abril de 2020, é uma das diversas normas trabalhistas que o Governo Federal tem editado para minimizar prejuízos das empresas e evitar rescisões em massa de contratos de trabalho durante a crise causada pelo COVID-19.

A primeira dessas providências foi a MP 927, de 22 de março de 2020, que dispôs sobre a migração do trabalho presencial para o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, o direcionamento do trabalhador para qualificação e a prorrogação do prazo de recolhimento do FGTS.

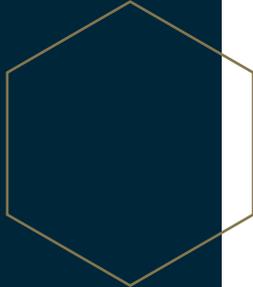
Na referida MP, também se criou a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial, mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, a ser definida pelo empregador e empregado. Em razão das fortes críticas que essa medida recebeu, o Governo editou a MP 928, de 23 de março de 2020, que revogou a suspensão do contrato de trabalho.

Mas, diante da necessidade de alguma providência emergencial de proteção dos empregos para atenuar o número de rescisões dos contratos de trabalho, o Governo Federal editou nova medida, a MP 936, de 1º de abril de 2020, também conhecida como MP dos Salários.

Este manual trata dos principais pontos da referida norma, com o objetivo de orientar os empregadores e empregados. A análise crítica dos aspectos jurídicos da norma não é o foco desta cartilha.



BENEFÍCIO EMERGENCIAL



A MP dos Salários criou o **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda**, que consiste em um **pagamento mensal** realizado com recursos da União, quando o empregador e empregado celebrarem acordo individual para adotar uma das seguintes providências:

- redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; ou
- suspensão temporária do contrato de trabalho.

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

Essa informação é **obrigatória** e, se não for feita no prazo, o empregador deverá arcar com a remuneração integral do colaborador praticada antes da redução da jornada ou suspensão do contrato de trabalho.

O Ministério da Economia **deverá ser informado** pelo empregador web pelo acesso <https://servicos.mte.gov.br/bem/>



O sindicato dos empregados da categoria **deverá ser comunicado** pelo empregador sobre o acordo individual, no prazo de até dez dias corridos contados da data de sua celebração. Por força de decisão liminar proferida pelo Ministro Ricardo Lewandowski, na Medida Cautelar n. 6.363 do STF, o sindicato ainda deverá **concordar** com o acordo.

A decisão do Ministro Lewandowski **poderá ser alterada** pelo Plenário do STF no julgamento previsto para o dia 16 de abril de 2020.

VALOR, PRAZO E DURAÇÃO DO PAGAMENTO

A primeira parcela será paga no prazo de trinta dias contados da data da celebração do acordo, enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

O **valor** do Benefício Emergencial terá como base de cálculo o **valor mensal do seguro-desemprego** a que o empregado teria direito e será calculado **proporcionalmente** à redução da jornada de trabalho, de 25%, 50% ou 70%.

Em caso de **suspensão temporária** do contrato de trabalho, o Benefício Emergencial será **integral**.

O cálculo tem como base a **média das três últimas remunerações** e deve ser feito da seguinte forma:

- Até R\$ 1.599,61: multiplica-se a média das remunerações por 0,8 (80%)
- De R\$ 1.599,62 a R\$ 2.666,29: o que exceder R\$ 1.599,61 será multiplicado por 0,5 (50%) e somado a R\$ 1.279,69
- Acima de R\$ 2.666,29: a parcela será de R\$ 1.813,03

Se a empresa tiver receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), o colaborador com contrato suspenso receberá 70% pagos pelo Governo e 30% pagos pela empresa como ajuda compensatória mensal.

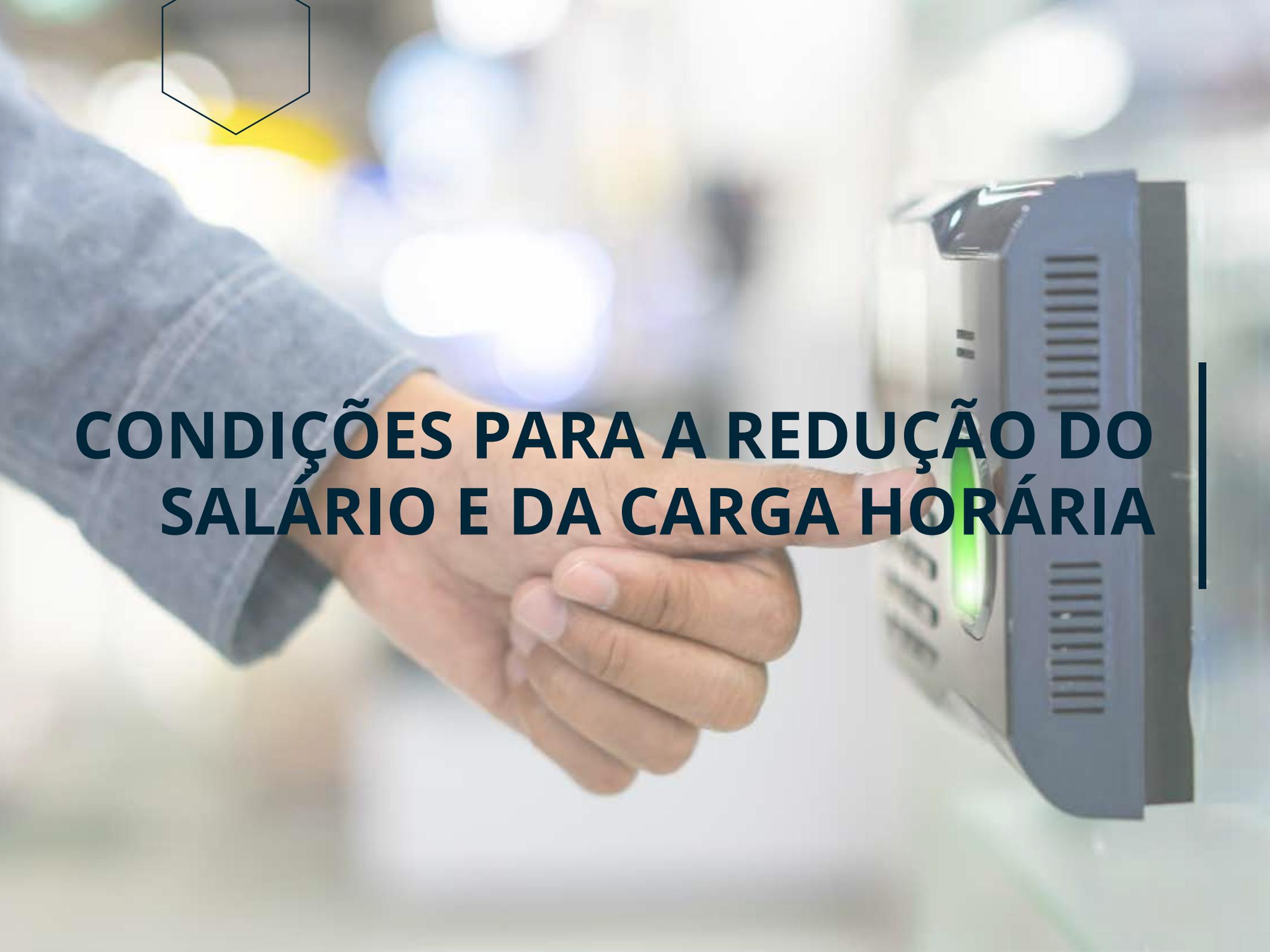
Ao contrário do seguro desemprego, o Benefício Emergencial **não exige**:

- cumprimento de qualquer período aquisitivo;
- tempo de vínculo empregatício;
- número de salários recebidos.

É possível realizar uma **estimativa** do Benefício pelo site:

<https://www.calcul.net/trabalhista/calcular-beneficio-por-reducao-de-salario-ou-suspensao-de-contrato-de-trabalho-ct/>



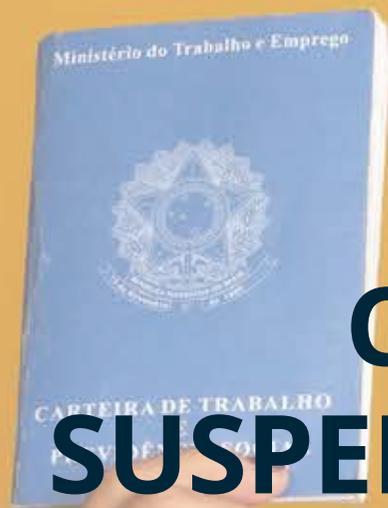
A close-up photograph of a person's hand using a fingerprint scanner on a device. The hand is positioned over a green-lit sensor. The background is blurred, showing bokeh lights in shades of blue and white. In the top left corner, there is a faint, light-colored hexagonal outline. On the right side, there is a vertical black line.

CONDIÇÕES PARA A REDUÇÃO DO SALÁRIO E DA CARGA HORÁRIA



O empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, respeitadas as seguintes **condições**:

- Prazo máximo de **noventa dias** ou **até a cessação** do período de calamidade pública;
 - **Manutenção** do valor do salário-hora de trabalho;
 - Acordo individual **escrito** entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos;
 - Redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais: 25%, 50% e 70%.
- 



CONDIÇÕES PARA A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO





O empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, respeitadas as seguintes condições:

- Prazo máximo de **sessenta dias**, que poderá ser **fracionado** em até dois períodos de trinta dias, ou **até a cessação** do período de calamidade pública;
 - Acordo individual **escrito** entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos;
 - **Manutenção** dos benefícios concedidos a cargo do empregador;
 - **Interrupção integral** de todas as atividades de trabalho, ainda que por meio remoto ou à distância.
- 



**AJUDA
COMPENSATÓRIA
MENSAL**



O empregador **poderá pagar** ao empregado uma ajuda compensatória mensal em decorrência da redução proporcional da jornada e salário ou da suspensão do contrato.

2

A ajuda compensatória mensal possui as seguintes **características**:

- Valor definido **por acordo individual** ou em **negociação coletiva**;
 - **Não integrará** a base de cálculo do imposto sobre a renda, INSS, FGTS e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
 - Poderá ser **excluída do lucro líquido** para fins de determinação do IRPJ e da CSLL das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.
- 

A young man with a beard, wearing an orange hard hat and grey overalls over a striped shirt, stands in a factory. He is holding a rolled-up blueprint in his left hand. The background shows industrial machinery and a control panel.

GARANTIA PROVISÓRIA DO EMPREGO



O empregado que receber o Benefício Emergencial terá **garantia provisória** no emprego pelo **dobro do período de vigência do acordo individual** que suprimir o salário ou suspender o contrato.

2

Por exemplo: caso o período acordado seja de 60 (sessenta) dias, o empregado terá um período de 120 (cento e vinte) dias de **estabilidade**, incluído o período de vigência do acordo.

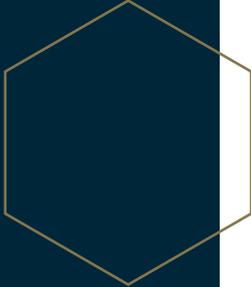
Caso haja rescisão do contrato de trabalho no período de estabilidade, o empregador deverá pagar **indenização compensatória** ao empregado, que variará de 50% a 100% do valor de um salário mensal.

No caso de pedido de demissão ou dispensa **por justa causa**, o trabalhador não terá direito à indenização.



A close-up photograph of two people in business suits shaking hands. The background is blurred, showing green plants and a bright window. The text 'POSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA' is overlaid in the center-right in a bold, dark blue font. A vertical line is positioned to the right of the text.

**POSSIBILIDADE
DE NEGOCIAÇÃO
COLETIVA**



O pacto individual de redução salarial ou suspensão do contrato também pode ser celebrado por **negociação coletiva**, entre a empresa e sindicato dos trabalhadores (acordo coletivo) ou entre sindicato das empresas e sindicato dos trabalhadores (convenção coletiva)

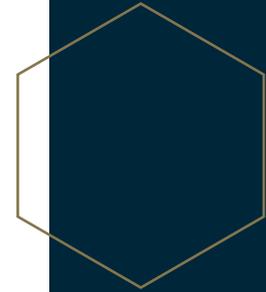
Quando celebrado por negociação coletiva, os percentuais de redução de jornada de trabalho e salário podem ser **diferentes** dos pré-fixados na MP 936 (25%, 50% ou 75%).

A MP 936 prevê as seguintes formas de cálculo do Benefício Emergencial na hipótese de negociação coletiva:

- para a redução de jornada e de salário **inferior a 25%: sem percepção** do Benefício Emergencial;
 - para a redução de jornada e de salário **entre 25% e 49%: 25%** do valor do seguro-desemprego;
 - para a redução de jornada e de salário **entre 50% e 70%: 50%** do valor do seguro-desemprego;
 - para a redução de jornada e de salário **superior a 70%: 70%** do valor do seguro-desemprego.
- 

Empregados que recebam salário superior a R\$ 3.135,00 e inferior a R\$ 12.202,12 poderão pactuar a redução de salário limitada a 25% por acordo individual.

Nestes casos, as reduções salariais superiores a 25% ou suspensão temporária do contrato de trabalho somente poderão ser feitas por norma coletiva.



Copyright © 2020 por Henrique Tunes Massara

Todos os direitos reservados. Este *e-book*, integralmente ou parcialmente, não pode ser reproduzido ou usado de forma alguma sem autorização expressa, por escrito, do autor, exceto pelo uso de citações breves, indicada a fonte.



CUNHA PEREIRA & MASSARA

ADVOGADOS ASSOCIADOS

31 2555.6002 2555.8005

Rua Alvarenga Peixoto 1581
11º andar | Santo Agostinho
Belo Horizonte | MG

www.cunhapereira.adv.br