

COVID-19

## Informativo Especial ▪ Direito do Trabalho

### MP 936

## PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DE EMPREGO E RENDA

#### ● **Possibilidade de redução de salários e jornada e suspensão dos contratos de trabalho na visão do governo**

---

Agora no dia 1º/04/2020 o Governo Federal publicou a Medida Provisória nº 936/20, que traz aos empregadores algumas alternativas para tentar minimizar os negativos impactos econômicos trazidos pela pandemia do Covid-19, visando manter seus empregados.

As possibilidades apresentadas pela Medida Provisória consistem basicamente:

- (a) na redução de jornada de trabalho, com a consequente redução salarial; e
- (b) na suspensão do contrato de trabalho, respeitadas as premissas nela também estabelecidas.

#### ● **Da redução proporcional de jornada de trabalho e salário**

---

Poderá ser acordada entre empregado e empregador a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, pelo prazo de até 90 (noventa) dias e desde que ainda esteja em vigor o estado de calamidade pública, respeitadas os seguintes requisitos:

- I - Seja preservado o valor do salário-hora de trabalho;
- II - Que o pacto ocorra por acordos individuais e coletivos escritos entre empregador/empregado, encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos (não úteis) e coletivos celebrados por empregador/empregados/sindicatos; e
- III - Que a redução da jornada de trabalho e salário, exclusivamente, ocorra nos percentuais:

## **ACORDO INDIVIDUAL ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR**

- 25% - todos os empregados, sem limitação de faixa salarial;
- 50% ou 70% - empregados que recebem salário até o valor de R\$ 3.135,00;

## **NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

- 50% ou 70% - empregados que recebem salário entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,00 ou empregados com salário superior a R\$ 12.202,00, desde que não possuam diploma de curso superior.

## **LIVRE NEGOCIAÇÃO**

- Para empregados com salário superior a R\$ 12.202,00 e com diploma de curso superior (hiper empregado) livre negociação de jornada e salário, mediante acordo individual.

Ultrapassado o período estabelecido no acordo de redução de jornada e salário (máximo de 90 dias), ou antecipado pelo empregador o fim do acordo, ou cessado o estado de calamidade pública, os empregadores deverão, no prazo de dois dias corridos (não úteis), reestabelecer a antiga jornada de trabalho bem como o salário pago anteriormente.

## ● **Da suspensão temporária do contrato de trabalho**

---

Poderá, também, durante o período do estado de calamidade pública, ser acordada a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, em até dois períodos de 30 (trinta) dias.

Caso o empregador opte pela suspensão do contrato de trabalho de um empregado, deverá o fato ser pactuado por acordo individual escrito entre as partes, com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios normalmente concedidos pelo empregador aos seus empregados, bem como estes ficarão autorizados a recolher para o Regime Geral de Previdência Social, na qualidade de segurado facultativo. Na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), a suspensão do contrato de trabalho dos empregados somente poderá ser adotada mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no importe de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado. Tal "ajuda" não gerará outros encargos na folha de pagamento.



Ultrapassado o período estabelecido no acordo de suspensão do contrato de trabalho (máximo de 60 dias), ou antecipado pelo empregador o fim do acordo, ou ainda cessado o estado de calamidade pública, o empregador deverá, no prazo de dois dias corridos (não úteis), reestabelecer o contrato de trabalho, nas mesmas condições pré-existentes à adoção da suspensão.

Deverão os empregadores estar cientes de que, em tempos de *e-mail*, *WhatsApp*, celular, dentre outros meios de comunicação, qualquer **atividade de trabalho mantida pelo empregado, equivalerá à descaracterização da suspensão**, estando o empregador sujeito a realizar o pagamento imediato das remunerações e penalidades previstas na Lei e Negociações Coletivas de Trabalho.

## ● **Participação do Estado na remuneração dos empregados nesse período de calamidade.**

---

Os empregados, quer na redução da jornada/salário, quer na suspensão do contrato de trabalho, receberão do Estado uma subvenção variável (de acordo com cada situação particular), uma verba decorrente do seguro desemprego, que não impactará em vedação de novo recebimento no futuro, decorrente de efetiva rescisão contratual, por iniciativa do empregador.

## ● **Considerações Gerais**

---

Em contrapartida à adoção de alguma das alternativas previstas na MP nº 936/20, **o empregado gozará de garantia provisória no emprego pelo dobro de tempo em que perceber o Benefício Emergencial**. No caso de rescisão do contrato de trabalho durante o período de garantia de emprego prevista na nova Medida Provisória, o empregador estará sujeito ao pagamento das verbas rescisórias legais, bem como, às indenizações nela estabelecidas.

Para as medidas de redução de jornada e de salário ou de suspensão temporária dos contratos de trabalho tratadas nesta Medida Provisória, poderão ser celebrados, por meio de negociação coletiva, percentuais distintos daqueles anteriormente mencionados. Nesta hipótese, para concessão do Benefício Emergencial, será observada a particularidade de cada caso, conforme a situação.

A comunicação de medidas a serem adotadas pelo empregador com o trabalhador poderá ser realizada mediante os meios eletrônicos (e-mail, WhatsApp, dentre outros, garantindo sua expressa concordância).



O detalhamento dos procedimentos a serem adotados para implementação das alterações previstas na MP nº 936/20, serão objeto de Portarias futuras do Ministério da Economia.

O emprego em regime intermitente, receberá o valor de R\$ 600,00, por 3 meses, a título de Benefício Emergencial.

## ● **RISCO A SER ENFRENTADO**

Não obstante o teor da referida MP 936 do governo, cabe-nos lembrá-los que a Constituição Federal só admite a redução salarial dos empregados, seja ela qual for, de forma coletiva, com a devida anuência dos sindicatos representativos dos trabalhadores. Assim, correm os empregadores o risco futuro de receberem futuras demandas trabalhistas na Justiça do Trabalho.

Para auxiliá-lo nesse momento de incertezas, contamos com uma equipe especializada em Direito do Trabalho e Previdenciário, pronta para ajudá-lo na tomada de decisões com segurança jurídica, minimizando qualquer prejuízo. Nossa equipe está online através dos canais



**WhatsApp**

**11 99966-5765**

**11 99941-7906**

**11 98938-1450**



**Email**

**consultoria@rodriguesjr.com.br**